В. К. КОЛОСОВ

Трудовые права рабочих и служащих



ЭКОНОМИКА

В. К. КОЛОСОВ

Трудовые права рабочих и служащих



МОСКВА "ЭКОНОМИКА" 1987

ББК 67.99 (2) 7
К61

Колосов В.К.

К61 Трудовые права рабочих и служащих. – М.: Экономика, 1987. – 96 с.

В книге в форме вопросов и ответов подробно рассказывается, как трудящиеся могут реализовать свое право на труд, что им надо знать при поступлении на работу, переводе и увольнении. Большое внимание уделяется вопросам соблюдения трудовой дисциплины. Освещается действующий порядок гарантийных и компенсационных выплат рабочим и служащим, вопросы охраны труда женщин и молодежи.

Для широкого круга читателей.

К $\frac{1203080000-245}{011 (01)-87}$ 81–88

ББК 67.99 (2) 7

Практическое решение задач совершенствования социалистического общества органически связано с расширением и углублением советской демократии, неуклонным укреплением социалистической законности и усилением охраны трудовых прав граждан, повышением роли трудовых коллективов в решении политических, экономических и социальных проблем управления предприятиями, учреждениями и организациями.

Трудовые права рабочих и служащих занимают особое место среди других демократических прав советских граждан. Конституция СССР (ст. 14) исходит из того, что общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Конституционные права и обязанности граждан СССР в сфере трудовых отношений конкретизируются в трудовом законодательстве.

Имеющие место на практике отдельные нарушения трудовых прав рабочих и служащих, а также случаи нарушений трудовой дисциплины нередко связаны с недостаточным знанием трудового законодательства.

В предлагаемой читателю книге в форме вопросов и ответов рассмотрены и прокомментированы основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих, закрепленные в Конституции СССР, Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, Кодексе законов о труде РСФСР, Законе о трудовых коллективах, Законе о государственном предприятии (объединении) и других нормативных актах, с целью оказания помощи рабочим, служащим, представителям администрации, профсоюзному активу в ознакомлении с основными положениями действующего законодательства о труде.

В работе приняты следующие сокращения и обозначения:

Основы	–	Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде
КЗоТ	–	Кодекс законов о труде
Закон о трудовых коллективах	–	Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

СП СССР	–	Собрание постановлений Правительства Союза Советских Социалистических Республик
ГПК	–	Гражданско-процессуальный кодекс
Госкомтруд СССР	–	Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам, до 17 августа 1976 г. – Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (Госкомтруд)
КТС	–	Комиссия по трудовым спорам



Прием на работу

Каков общий порядок приема на работу?

Согласно ст. 40 Конституции СССР все граждане СССР имеют право на труд, т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Это право трудящихся обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, возможностями повышения трудовой квалификации и обучения новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства.

Прием на работу в соответствии с общим правилом производится путем заключения непосредственного соглашения между предприятием (учреждением, организацией) в лице его администрации и трудящимся, желающим поступить на работу. Такое соглашение в советском законодательстве называется трудовым договором.

Согласно ст. 8 Основ (ст. 15 КЗоТ РСФСР) трудовой договор – это соглашение между трудящимся и предприятием (учреждением, организацией), согласно которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку, а предприятие (учреждение, организация) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовой договор включает в себя обязательные условия, без которых он не может быть заключен, и дополнительные.

Обязательными являются условия о месте работы (предприятие, цех, отдел, участок и т.п.), о трудовой функции – роде работы (профессия, специальность, квалификация). Дополнительными являются, например, условия об испытательном сроке, неполном рабочем времени, о предоставлении жилой площади и т.д.

Как различаются трудовые договоры по сроку их действия?

Трудовые договоры подразделяются на договоры, заключаемые на неопределенный срок, на срок не более трех лет и на время выполнения определенной работы (ст. 10 Основ, ст. 17 КЗоТ РСФСР).

Если в приказе о приеме на работу срок, на который принимается работник, не указан, считается, что работник принят на неопределенный срок, то есть на постоянную работу.

Трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, действует в течение неограниченного времени, пока работник или администрация не расторгнут его в установленном законом порядке.

Что представляет собой срочный трудовой договор?

Срочными трудовыми договорами считаются договоры, заключаемые на определенный (но не более трех лет) срок и на время выполнения определенной работы. Таким образом, при заключении такого договора заранее определяется его продолжительность.

Рабочие и служащие, заключившие срочный трудовой договор на определенный период, не могут его расторгнуть по своему желанию до истечения этого периода. Договор расторгается досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы по договору, нарушение администрацией условий трудового договора и т.д.).

По истечении срока договора действие его прекращается. Если же действие договора фактически продолжается и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, договор считается продолженным на неопределенный срок (ст. 30 КЗоТ РСФСР).

Какова цель организованного набора работников?

Организованный набор – одна из форм планового распределения трудовых ресурсов. Его цель – обеспечение дополнительной потребности предприятий, расположенных в районах нового хозяйственного освоения, в кадрах. Такой набор проводится и с целью направления рабочих на важнейшие народнохозяйственные объекты.

Договоры по оргнабору заключаются как на определенный срок (не менее чем на год), так и для выполнения сезонной работы.

Трудовые договоры заключаются с работником от имени предприятий и строек уполномоченными управлений и отделов по труду и социальным вопросам исполкомов местных Советов и оформляются письменно. По оргнабору принимаются на рабочие должности мужчины в возрасте от 18 до 55 лет и женщины – от 18 до 50 лет.

Какие работники считаются временными и каков порядок приема их на работу?

Временными работниками считаются рабочие и служащие, принятые на работу на определенный срок (в пределах двух месяцев), либо на срок неопределенный (но не свыше двух месяцев), а также рабочие и служащие, принимаемые на период хотя и свыше двух месяцев, но не свыше четырех месяцев для замещения временно отсутствующего работника, за которым на законном основании сохраняется его должность. Указанные сроки временной работы являются предельными и не могут быть увеличены ни по решению администрации, ни по соглашению сторон.

Если временно принятый работник проработал свыше двух месяцев (а при замещении временно отсутствующего – свыше четырех месяцев) и ни одна из сторон трудового договора не потребовала его прекращения, трудящийся считается постоянным работником с первого дня работы.

Если уволенный временный рабочий или служащий вновь поступает на работу на то же предприятие после перерыва, не превышающего одной недели, и общий стаж его работы до и после перерыва превышает установленные сроки для временных работников, он также считается постоянным работником со дня первого приема на работу.

При приеме на работу администрация должна предупредить работника о ее временном характере и указать на это в приказе о зачислении.

Условия труда временных рабочих и служащих регулируются Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. (Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 40. Ст. 662).

Каков порядок приема на сезонные работы?

Сезонными считаются работы, которые из-за природных и климатических условий не могут выполняться в течение круглого года и производятся в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ст. 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 40. Ст. 661).

Перечни сезонных работ утверждаются Госкомтрудом СССР совместно с ВЦСПС по представлению министерств (ведомств) СССР и Советов Министров союзных республик.

При заключении трудового договора трудящиеся, принимаемые на сезонную работу, должны быть предупреждены о ее сезонном характере. В приказе о зачислении на работу на это также должно быть обязательно указано.

К сезонным работникам применяются, как правило, общие нормы трудового законодательства с некоторыми изъятиями, установленными Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.

Существуют ли ограничения при приеме на работу?

При приеме на работу рабочего или служащего администрация должна руководствоваться исключительно деловыми соображениями.

В ст. 9 Основ записано: "Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу".

Законодательство, как правило, не предусматривает каких-либо ограничений в приеме на работу. Однако в отдельных строго определенных случаях ограничения возможны. Так, в частности, вступившим в законную силу приговором суда может быть установлено в качестве меры основного или дополнительного наказания запрещение занимать определенные должности на срок до пяти лет (ст. 26 Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик).

На всех предприятиях запрещен прием на материально ответственные должности лиц, имеющих судимость за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления.

Ограничения при приеме на работу устанавливаются и для охраны здоровья отдельных категорий трудящихся. Так, женщины и несовершеннолетние не допускаются на работы с тяжелыми и вредными условиями труда, перечисленными в специальных списках (ст. 160, 175 КЗоТ РСФСР).

Существуют и некоторые другие ограничения при приеме на работу, также предусмотренные законодательством. В частности, запрещается принимать несовершеннолетних на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками (ст. 11 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 мая 1985 г. "О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма, искоренению самогоноварения". Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1985. № 21. Ст. 738).

Можно ли принимать на работу на одно предприятие близких родственников?

Законом это не запрещено. Ограничение касается лишь тех случаев, когда совместная служба родственников связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Перечень лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, которым запрещена совместная служба, связанная с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью их друг другу, определен в республиканских кодексах законов о труде.

Так, лицами, состоящими между собой в близком родстве или свойстве, по ст. 20 КЗоТ РСФСР считаются родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов.

Советом Министров РСФСР 21 августа 1972 г. утвержден Перечень работников (в дальнейшем он неоднократно дополнялся), в отношении которых могут допускаться исключения из правила об ограничении совместной службы родственников (СП РСФСР. 1972. № 19. Ст. 119).

Такое исключение предусмотрено, например, для лиц, занимающих выборные должности, работающих в научно-исследовательских учреждениях сельского хозяйства, расположенных в сельских местностях, медицинских работников (врачей, работающих в лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения), работников просвещения, культурно-просветительных учреждений. Исключения предусмотрены также

для работников линейных и некоторых других предприятий железнодорожного транспорта (кроме главных бухгалтеров и кассиров), работников эксплуатационных предприятий и организаций связи. В Перечень включены должности педагога, преподавателя, библиографа и библиотекаря во всех учебных и воспитательных учреждениях, работников сетевых организаций гидрометеорологической службы и т.д.

С какого возраста граждане допускаются на тяжелые работы и на работы с вредными или опасными условиями труда?

Трудовое законодательство запрещает применять на названных работах (в том числе на подземных) труд лиц моложе 18 лет.

Список таких производств, профессий и работ утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 10 сентября 1980 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. № 3 – 7).

В связи с созданием за последние годы более благоприятных условий труда для сельских тружеников, а также качественным обновлением материально-технической базы сельского хозяйства этот список допускает применение на ряде самоходных сельскохозяйственных машин труд лиц, достигших 17 лет, при условии, если они имеют удостоверения на право их вождения.

Госкомтруд СССР и Президиум ВЦСПС по согласованию с Минздравом СССР приняли постановление от 28 июля 1983 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1983. № 12. С. 25), которым установлено, что выпускники средних общеобразовательных школ, закончившие курс трудового обучения по профессии механизатора и получившие удостоверение на право вождения самоходных сельскохозяйственных машин, могут быть допущены к работе на указанных машинах и до достижения 17 лет, но под руководством опытных механизаторов.

Существует ли броня приема молодежи на работу и на производственное обучение?

Районные, городские, районные в городах Советы народных депутатов утверждают планы трудоустройства молодежи, окончившей школы, и обеспечивают их выполнение (ст. 181 КЗоТ РСФСР). С этой целью на всех предприятиях бронируется определенное количество рабочих мест для приема на работу и на производственное обучение молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также других лиц моложе 18 лет.

Каковы условия приема на работу демобилизованных, освобожденных от выборной работы и вернувшихся после работы за границей?

За лицами, работавшими на предприятиях до призыва на действительную военную службу, сохраняется право поступления с учетом их специальности на то же предприятие. Причем лицам офицерского состава, призванным на такую службу на два-три года из запаса, предоставляется должность не ниже занимаемой до призыва (п. 3 Инструкции о порядке материального обеспечения граждан СССР при призыве на действительную военную службу и прохождении службы в запасе, утвержденной Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 22 апреля 1982 г. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 8).

В соответствии со ст. 110 КЗоТ РСФСР рабочим и служащим, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и других общественных организациях, после окончания срока их полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии.

Рабочим и служащим, направляемым на работу в учреждения СССР за границей или в международные организации, при возвращении в СССР должна быть предоставлена работа равноценная той, которую они выполняли до направления за границу. Предоставляется такая работа министерствами, ведомствами и организациями, из которых работники были направлены за границу.

Какие документы должен представить поступающий при приеме на работу?

При приеме на работу поступающий представляет администрации предприятия паспорт (подросток, которому не исполнилось 16 лет, свидетельство о рождении) и трудовую книжку.

В тех случаях, когда на работу поступают впервые, вместо трудовой книжки представляют справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующей жилищно-эксплуатационной организацией, сельским или поселковым Советом народных депутатов, уличным комитетом (справка уличного комитета должна быть заверена исполкомом соответствующего Совета народных депутатов).

Лица, демобилизованные из Вооруженных Сил СССР, обязаны предъявить военный билет.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работник обязан предъявить соответствующий документ о профессиональной подготовке или образовании.

Нельзя требовать от поступающего на работу документов, не предусмотренных законодательством.

Каковы обязанности администрации при приеме трудящегося на работу?

При приеме рабочего или служащего на работу администрация обязана ознакомить его с поручаемой работой и ее условиями, правами и обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на данном предприятии, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и по другим правилам охраны труда.

Как оформляется прием на работу?

Зачисление на работу независимо от срока, на который принимается рабочий или служащий, оформляется приказом (распоряжением) по предприятию. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. Ознакомление с приказом дает работнику возможность прове-

рить правильность оформления заключенного с ним трудового договора (ст. 18 КЗоТ РСФСР).

Изданием приказа (распоряжения) процедура зачисления на работу не заканчивается. Следующий этап – оформление трудовой книжки на принятого работника.

Трудовые книжки ведутся в порядке, установленном действующим законодательством, на всех рабочих и служащих, проработавших свыше пяти дней.

Как оформляется прием на работу нештатных работников?

Нештатными работниками считаются лица, выполняющие работу для предприятия, но не входящие в его штатный (списочный) состав.

Принимая работника на нештатную работу, администрация заключает с ним письменное трудовое соглашение, в котором, помимо общих сведений, должны содержаться сведения о наименовании участников трудового соглашения; о работе, которую должен выполнять работник; ее объеме; нормах времени на выполняемую работу и расценках на нее; сроках начала и окончания; общей стоимости работы.

Такие соглашения подписываются руководителем и главным бухгалтером предприятия или их заместителями.

С теми, кто приглашен для выполнения разовых (случайных) работ на срок до пяти дней, а также для выполнения работы по основной деятельности на срок не более одного дня, письменные соглашения не заключаются.

Отношения, связанные с нештатной работой, могут оформляться и иными документами, например приказами, нарядами, путевками, заказами, счетами.

Каков порядок избрания и назначения руководителей?

С 1 января 1988 г. вступает в силу Закон о государственном предприятии (объединении). В соответствии со ст. 6 этого Закона осуществляется выборность руководителей (как правило, на конкурсной основе), обеспечивающая улучшение качественного состава руководящих кадров и усиление их ответственности за результаты хозяйственной деятельности. Принцип выборности применяется в отношении руководителей предприятий, структурных единиц объединений, производств, цехов, отделений, участков, ферм и звеньев, а также мастеров и бригадиров.

Руководитель предприятия, структурной единицы объединения выражает интересы государства и трудового коллектива. В соответствии с Законом он избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции) сроком на 5 лет и утверждается вышестоящим органом. Если вышестоящий орган не утверждает кандидатуру, избранную трудовым коллективом, проводятся новые выборы. При этом вышестоящий орган обязан объяснить трудовому коллективу причины отказа в утверждении результатов выборов.

Руководитель предприятия, структурной единицы объединения может быть досрочно освобожден от должности вышестоящим органом на основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива или, по его уполномочию, — совета трудового коллектива.

Избранный трудовым коллективом руководитель головной структурной единицы (головного предприятия) утверждается вышестоящим органом в должности руководителя объединения. В случае если управление объединением осуществляется обособленным аппаратом, выборы руководителя объединения проводятся на конференции представителей трудовых коллективов его структурных единиц и предприятий. Досрочное освобождение от должности руководителя объединения производится в том же порядке.

Руководители подразделений (производств, цехов, отделений, участков, ферм и звеньев), а также мастера и бригадиры избираются соответствующими коллективами тайным или открытым голосованием на срок до 5 лет и утверждаются руководителем предприятия. Руководители подразделений могут быть досрочно освобождены от занимаемой должности руководителем предприятия на основании решения коллектива соответствующего подразделения.

Руководители предприятий, структурных единиц объединений, подразделений, а также мастера и бригадиры, освобожденные от должности по истечении срока полномочий, могут быть избраны вновь или направлены на другую работу в порядке, установленном законодательством в отношении лиц, освобожденных от выборной должности.

Заместители руководителя, руководители юридической и бухгалтерской служб и службы контроля качества предприятия назначаются на должность и освобождаются от нее руководителем предприятия по согласованию с вышестоящим органом в установленном порядке.

Как осуществляются полномочия трудового коллектива?

Основной формой осуществления полномочий трудового коллектива является общее собрание (конференция).

Собрание (конференция) трудового коллектива предприятия созывается советом трудового коллектива по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Вопросы на рассмотрение собраний (конференций) вносятся по инициативе совета трудового коллектива, администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской и других общественных организаций, органов народного контроля, отдельных членов коллектива, а также вышестоящего органа.

Какой орган осуществляет полномочия трудового коллектива в период между собраниями (конференциями)?

В период между собраниями (конференциями) полномочия трудового коллектива выполняет совет трудового коллектива предприятия (структурной единицы объединения). Совет сосредоточивает главное внимание на развитии инициативы трудящихся, увеличении вклада каждого работника в общее дело, осуществляет меры по достижению высоких конечных результатов деятельности предприятия и получению хозрасчетного дохода коллектива.

Каковы полномочия совета трудового коллектива?

Совет трудового коллектива полномочен:

осуществлять контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений рабочих и служащих, информировать трудовой коллектив об их выполнении;

заслушивать администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечать меры, способствующие более эффективной работе предприятия, соблюдению принципа социальной справедливости;

утверждать совместно с выборными органами партийной, профсоюзной и комсомольской организаций условия социалистического соревнования и подводить его итоги;

решать вопросы совершенствования управления и организационной структуры предприятия, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливого распределения социальных благ;

принимать решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания работников и т. д.;

решать вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины на предприятии, намечать меры по ее укреплению;

осуществлять контроль за предоставлением льгот и преимуществ новаторам, передовикам производства, ветеранам войны и труда за счет средств фондов материального поощрения и социального развития;

заслушивать представителей коллективов подразделений, вносить предложения о применении мер морального и материального поощрения за успехи в труде, рассматривать вопросы представления к государственным наградам;

решать вопросы избрания советов коллективов производств, цехов, отделений, участков и других подразделений и определять их права в пределах полномочий совета трудового коллектива предприятия (структурной единицы объединения);

решать другие вопросы производственного и социального развития, если они не отнесены к компетенции собрания (конференции) трудового коллектива (ст. 7 Закона о государственном предприятии).

Совет трудового коллектива работает в тесном контакте с администрацией, партийной, профсоюзной, комсомольской и другими общественными организациями.

Решения совета трудового коллектива, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива.

При несогласии администрации предприятия с решением совета трудового коллектива вопрос решается на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Каков порядок избрания совета трудового коллектива?

Совет трудового коллектива избирается общим собранием (конференцией) коллектива предприятия (структурной единицы объединения) тайным или открытым голосованием на срок 2–3 года. В совет избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской и других общественных организаций. Численность совета определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Число представителей администрации не должно превышать четверти общего числа членов совета трудового коллектива. При очередных выборах состав совета, как правило, должен обновляться не менее чем на треть.

Совет трудового коллектива избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря совета. Заседания совета должны проводиться по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Члены совета трудового коллектива выполняют свои обязанности на общественных началах.

Член совета не может быть уволен или подвергнут другому дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива.

Не оправдавший доверия член совета может быть выведен из его состава решением общего собрания (конференции) трудового коллектива.

С какой целью назначается испытание при приеме на работу и каковы его сроки?

Испытание при заключении трудового договора может быть установлено соглашением сторон с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой работе.

Срок его, если иное не установлено законодательством Союза ССР, не должен превышать одной недели для рабочих, двух недель – для служащих (кроме ответственных работников) и одного месяца – для ответственных работников. При приеме на работу в научно-исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, технологические организации и научно-исследовательские подразделения высших учебных заведений для работников, подлежащих аттестации, может быть установлено испытание сроком до трех, а в отдельных случаях, с согласия профсоюзного комитета, – до шести месяцев.

Для каких работников не устанавливается испытание?

Испытание не устанавливается при приеме на работу для лиц, не достигших совершеннолетия; для молодых рабочих – по окончании ими профессионально-технических учебных заведений; для молодых специалистов – по окончании ими высших и средних специальных учебных заведений; для инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также для лиц, направляемых на работу в другую местность, и при переводе на работу на другое предприятие (ст. 21 КЗоТ РСФСР).

Имеет ли работник право уволиться в период испытательного срока?

Как уже отмечалось, испытание устанавливается для выяснения пригодности лица к поручаемой работе, а не для проверки работником своего отношения к ней. Еще до оформления на работу человек должен серьезно взвесить все "за" и "против". Но если в процессе испытательного срока работник пришел к выводу о нецелесообразности продолжения работы, он должен подать заявление об уходе. Увольнение в этом случае производится в общеустановленном порядке.

Какая ответственность установлена за оформление на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью?

Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 декабря 1982 г. (Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1982. № 49. Ст. 1821) в Уголовный кодекс РСФСР внесена статья – 188^2, предусматривающая, что за невыполнение приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью лицо, в отношении которого вынесен приговор, наказывается штрафом до 200 руб.

Вторая часть этой статьи устанавливает, что за неисполнение приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью должностное лицо, пользующееся правом приема на работу и увольнения, наказывается штрафом до 300 руб. или освобождается от должности.

Для чего проводятся медицинские осмотры?

В интересах охраны здоровья рабочих и служащих трудовое законодательство предусматривает обязательные медицинские осмотры определенных категорий работников.

Осмотры проводятся для установления соответствия здоровья граждан условиям труда, а также для профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Для одних осмотры проводятся перед зачислением на работу, для других – периодически в процессе работы.

Особую заботу государство проявляет о подростках. В частности, установлено, что они принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, а в дальнейшем ежегодно проходят обязательный медосмотр до достижения совершеннолетия (ст. 76 Основ, ст. 176 КЗоТ РСФСР).

Контроль за соблюдением установленных законодательством Союза ССР и союзных республик условий труда подростков, а также за проведением специальных мероприятий, направленных на предупреждение болезней несовершеннолетних, осуществляют органы и учреждения здравоохранения совместно с органами профессионально-технического образования, народного образования, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями.

Что понимается под совмещением профессий и должностей?

Совмещение профессий и должностей является формой организации труда и заключается в том, что работник в течение установленной зако-

ном нормальной продолжительности рабочего дня (7–8 ч в день в пределах 41 ч в неделю) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет на этом же предприятии дополнительную работу по другой профессии и должности.

Совмещение профессий (должностей) допускается в случаях его экономической целесообразности и при условии, что оно не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения. Совмещаемые работы допускаются с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены). Соглашение об этом может заключаться на определенные сроки или без их указания.

В соответствии с п. 5 ст. 14 Закона о государственном предприятии (объединении) предприятие имеет право вводить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение обьема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения размеров этих доплат, за счет и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобожденных работников.

В каких случаях доплаты за совмещение профессий (должностей) могут быть уменьшены?

Указанные доплаты, а также доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение установленного обьема работ могут быть как уменьшены, так и полностью отменены. Это допускается, например, при пересмотре норм в установленном порядке. В таких случаях работник должен быть письменно предупрежден об этом не позднее чем за месяц.

Если указанные мероприятия осуществляются на основе предложений работников, получавших доплаты, то доплаты сохраняются в течение шести месяцев после введения новых нормативов трудовых затрат.

В каких случаях доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются?

Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе.

Кто считается надомником?

Надомниками признаются лица, заключившие с объединением, комбинатом, предприятием, колхозом трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом, используя материалы, орудия и средства труда, выделяемые предприятием либо приобретаемые за счет средств этого предприятия.

С разрешения администрации допускается изготовление надомниками изделий для предприятий с использованием своих материалов, механизмов и инструментов.

На надомников распространяется законодательство Союза ССР и союзных республик о труде с особенностями, установленными Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1). Кроме того, труд надомников регулируется отраслевыми инструкциями, коллективным и трудовым договорами.

Какие виды работ производят надомники?

Труд надомников, как правило, направлен на производство товаров народного потребления, а также на оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям (через ателье и приемные пункты системы бытового обслуживания населения).

Администрация имеет право использовать труд надомников и для изготовления (выполнения) других видов изделий (работ), если по характеру и технологии это возможно на дому и экономически целесообразно для производства. Задания могут выполняться с участием членов семей надомников. Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимаются во внимание характер оборудования и инструментов, свойства сырья и материалов, рекомендации врачебно-трудовой экспертной комиссии или врачебно-консультационной комиссии и т.п.). Запрещается предоставлять надомникам работы, создающие неудобства для соседей.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также с учетом жилищно-бытовых условий надомников допускаются только с разрешения местных органов пожарной и санитарной инспекций.

С кем может быть заключен трудовой договор о работе на дому?

Преимущественное право заключения такого договора предоставлено: женщинам, имеющим детей до 15 лет; инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, ухаживающим за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях; лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах и местностях, имеющих избыток трудовых ресурсов).

Владеющие мастерством изготовления изделий народных художественных промыслов, сувенирных изделий или оригинальной упаков-

к... них могут быть приняты на работу в качестве надомников независимо от рода их деятельности и работы на других предприятиях.

Как оформляется трудовой договор с надомниками?

Такой договор заключается, как правило, в письменной форме с изложением как основных, так и дополнительных условий, определяющих взаимные обязательства сторон.

Прием на работу надомника оформляется приказом.

Запись о работе надомником вносится в трудовую книжку.

Если надомник ранее не работал, трудовая книжка на него заводится после выполнения первого задания.

Какие требования предъявляются к организации и условиям труда надомников?

Организация трудовых процессов в надомных условиях допускается только для лиц, имеющих для этого необходимые жилищно-бытовые условия, а также навыки, либо могущих быть обученными этим навыкам.

Жилищно-бытовые условия граждан, изъявивших желание работать на дому, обследует администрация предприятия, применяющего труд надомников, с участием представителей профсоюзного комитета, а в соответствующих случаях – с участием также представителей санитарного и пожарного надзоров.

Кто обеспечивает надомников оборудованием, инструментами и приспособлениями?

Всем этим его обеспечивает администрация предприятия. Она же своевременно ремонтирует оборудование, инструменты и приспособления.

При использовании надомником своих личных инструментов и механизмов за их износ (амортизацию) ему выплачивается компенсация в порядке, установленном законодательством. По согласованию сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для предприятия работы на дому (за электроэнергию, воду и т.п.).

Как оплачивается труд надомников?

Для надомников применяется сдельная или аккордная оплата труда. Она устанавливается руководителями предприятий по согласованию с профсоюзными комитетами.

Труд надомника оплачивается по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую установленным требованиям к ее качеству. При этом для надомников, организационно-технические условия труда которых близки к производственным условиям рабочих, выполняющих аналогичные работы на предприятиях, устанавливаются те же нормы, что и для указанных рабочих. Если же работа выполняется в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструмент и т.д.), администрация по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливать для надомников нормы выработки, исходя из конкретных условий их

выполнения на дому. В таком же порядке надомникам выплачивается вознаграждение по итогам работы за год, вводится премирование в соответствии с действующим на предприятии Положением о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности. Учитывая, что надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими работа оплачивается в одинарном размере.

Имеют ли право надомники на дополнительный отпуск?

Надомникам предоставляется ежегодный (основной) отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, если они в соответствии с законодательством не имеют права на отпуск большей продолжительности. Например, рабочие и служащие моложе 18 лет, в том числе и надомники, имеют право на отпуск продолжительностью в один календарный месяц.

Тем из надомников, которые заняты в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, предоставляются ежегодный дополнительный отпуск и другие льготы, установленные законодательством.

Надомники имеют право и на ежегодный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы, если такие отпуска предусмотрены на предприятии. Им могут также предоставляться дополнительные отпуска, установленные законодательством в качестве поощрения за выполнение государственных и общественных обязанностей, а также отпуска без сохранения заработной платы.

Кто считается молодым специалистом? Какой срок должен отработать молодой специалист по распределению?

Молодыми специалистами считаются выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения, защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и направленные на работу комиссиями по персональному распределению.

Молодые специалисты обязаны проработать после окончания учебного заведения в соответствии с назначением комиссии по персональному распределению не менее трех лет (кроме тех специалистов, для которых решениями Правительства СССР установлены другие сроки).

Какой документ является основанием для заключения трудового договора с молодым специалистом?

Таким документом является удостоверение о направлении на работу, в котором указано, для работы в какой должности направляется молодой специалист, размер его месячного оклада и вид предоставляемой жилой площади.

Может ли быть принят на работу молодой специалист, не проработавший по направлению трех лет?

Законодательство запрещает руководителям предприятий принимать на работу молодых специалистов, не проработавших трех лет после окончания ими учебного заведения и не имеющих удостоверения о направлении на работу или документов о праве устройства на работу без распределения.

2*

Как распределяются молодые специалисты, направленные на учебу предприятиями?

Молодые специалисты, направленные на обучение предприятиями (стройками, совхозами, колхозами, другими организациями), распределяются туда, откуда их командировали на учебу. Распределение таких специалистов на другие предприятия возможно лишь с согласия того предприятия, которое послало их на учебу.

Как следует поступить администрации, если молодой специалист не может быть использован на предприятии?

Если молодой специалист по какой-либо причине не может быть использован на предприятии или оно не выполняет условий, предусмотренных при направлении на работу и зафиксированных в удостоверении, то министерство (ведомство), в ведении которого находится данное предприятие, обязано предоставить выпускнику в своей системе другую работу по профилю или с согласия молодого специалиста направить его в порядке перевода на работу в систему другого министерства (ведомства) по согласованию с этим министерством (ведомством).

Должен ли молодой специалист предупреждать администрацию о своем желании уволиться в связи с окончанием срока отработки?

С молодыми специалистами, направленными на работу по распределению, заключается трудовой договор на неопределенный срок, поэтому окончание срока трехлетней работы по распределению не является основанием для его прекращения. Если же молодой специалист захочет уволиться, он может сделать это на общих основаниях.

Кто обязан предоставить молодому специалисту, направленному в порядке распределения на работу в другую местность, жилое помещение?

Молодым специалистам, приезжающим по распределению на работу в другую местность, и членам их семей жилье обязаны предоставить предприятия, на которые они направлены, а в случаях, предусмотренных законодательством, исполкомы местных Советов народных депутатов (постановление Совета Министров СССР от 15 июля 1981 г. СП СССР. 1981. № 21. Ст. 123).



Перевод на другую работу

Каков общий порядок перевода на другую работу?

При заключении трудового договора с рабочим или служащим определяются его трудовая функция (специальность, квалификация, должность), место работы и ряд других условий. Изменение этих условий (например, трудовой функции или места работы) является переводом на другую работу и возможно только по соглашению сторон трудового договора.

Администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Статья 25 КЗоТ РСФСР предусматривает, что все виды переводов (за исключением тех, которые названы в ст. 26, 27, 135 КЗоТ РСФСР): перевод на другую работу на том же предприятии; перевод на другое предприятие; перевод в другую местность, даже если переводится все предприятие, – допускаются лишь с согласия рабочего или служащего.

В СССР переводы используются для перераспределения трудовых ресурсов, более рационального использования кадров, обеспечения рабочей силой новых экономических районов, а также для улучшения работы на определенных участках внутри предприятия, укрепления кадрами других предприятий или отраслей народного хозяйства. Осуществляются переводы и в целях охраны материнства, детства и т.д.

В зависимости от сроков различают: перевод на другую постоянную работу и перевод на другую временную работу.

Что такое постоянный перевод на другую работу на том же предприятии?

Перемещение работника на другое рабочее место в зависимости от конкретных фактических обстоятельств может быть признано или не признано переводом.

Переводом на другую постоянную работу, требующим согласия работника, признается: поручение трудящемуся работы, не соответствующей его трудовой функции; работы с прежним содержанием трудовой функции, но с изменением размера и системы заработной платы; работы с сохранением размера заработной платы, но с изменением льгот и преимуществ, предоставляемых работнику.

К существенным условиям труда, изменение хотя бы одного из которых требует согласия работника, практика относит степень сложности и тяжести работы, ее время и порядок (сменная работа, наличие ночных смен); право на сокращенный рабочий день или дополнительный отпуск; право на получение пенсии на льготных условиях и т.п.

К переводам на другую работу, требующим согласия работника, относятся также перевод на работу без изменения профессии, специальности, квалификации, должности или размера заработной платы, но с существенным увеличением объема работы; перевод на работу, систематически тарифицируемую по более низкому разряду, чем разряд, присвоенный работнику; перевод для выполнения обязанностей отсутствующего работника в порядке замещения на срок более одного месяца в течение календарного года (ст. 26 КЗоТ РСФСР) и т.п.

Когда перемещение работника не считается переводом?

Не считается переводом на другую работу перемещение рабочего или служащего на другое рабочее место на том же предприятии, если при этом не изменяются ни его трудовая функция по определенной профессии, должности, специальности или квалификации, ни размер заработной платы, ни льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (ч. 2 ст. 25 КЗоТ РСФСР). Такое перемещение — право администрации и оно обязательно для работника.

Не является переводом и перемещение работника для продолжения работы при изменении наименования должности с целью приведения ее в соответствие с фактически выполняемой работой или в связи с введением новой номенклатуры должностей и т.д. при сохранении в указанном случае размера заработной платы, характера работы и других существенных условий труда.

Требуется ли согласие работника на перевод при изменении подчиненности предприятия?

Как уже отмечалось, перевод на постоянную работу с одного предприятия на другое, даже если оно находится в той же местности, может последовать только с согласия работника. Под другим предприятием следует понимать предприятие, имеющее право приема и увольнения рабочих и служащих, независимо от степени его хозяйственной самостоятельности и наличия или отсутствия у него права юридического лица.

Передача предприятия из подчинения одного органа другому не прекращает действия трудового договора.

Необходимо ли согласие работника на перевод с одного участка или объекта одного и того же предприятия на другой?

Этот вопрос решается в зависимости от условий трудового договора. Так, если при заключении трудового договора обусловлено, что работа будет производиться на определенном участке (объекте), перевод на другой участок (объект) может быть осуществлен только с согласия работника.

При отсутствии договоренности о работе на конкретном участке (объекте) перемещение с одного участка (объекта) на другой допускается независимо от согласия работника.

Вправе ли работник отказаться от перевода в другую местность?

В соответствии с законодательством (п. 6 ст. 29 КЗоТ РСФСР), если предприятие переводится в другую местность, а работник отказывается от перевода, трудовой договор с ним прекращается и ему выплачивается выходное пособие.

Под другой местностью в данном случае понимается местность, расположенная за чертой населенного пункта, в котором работает трудящийся. Перевод на работу из одного населенного пункта в другой независимо от того, расположены они в разных районах или в пределах одного и того же административного района, рассматривается как перевод в другую местность даже при условии наличия регулярного движения общественного транспорта между этими пунктами.

Требуется ли согласие работника на временный перевод на другую работу?

Правило, запрещающее перевод рабочего или служащего на другую работу без его согласия, относится и к временным переводам. Однако в некоторых, строго ограниченных законом случаях возможен временный перевод работника независимо от его согласия.

Это допустимо при производственной необходимости, простое, наложении на работника дисциплинарного взыскания. В таких случаях временный перевод обязателен для работника и его отказ от выполнения распоряжений администрации при отсутствии уважительных причин рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Под производственной необходимостью понимаются непредвиденные, исключительные обстоятельства, которые в интересах коллектива требуют переключения части его людей с их обычной работы на выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, на том же предприятии или на другом, но в той же местности.

Законодательство устанавливает, что при производственной необходимости перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии, немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества; в других исключительных случаях. Как правило, такой перевод необходим для выполнения работ срочных, непредвиденных, и допускается он на срок не более одного месяца. В пределах этого срока перевод может иметь место неоднократно.

Законодательство при этом не ограничивает круга работников и работ, на которые администрация вправе перевести работника по производственной необходимости.

Перевод может быть осуществлен как в пределах одного и того же предприятия, так и на другое, расположенное в той же местности.

Законодательством о труде установлены правила перевода рабочих и служащих в связи с простоем, то есть непредвиденной остановкой работ. Простой может наступить как по вине работника, так и по не зависящим от него причинам, например из-за порчи станка, отсутствия сырья. При простое работник не может исполнять своих непосредственных трудовых обязанностей, поэтому администрация вынуждена перевести его с учетом специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии. Если нельзя использовать работника на том же предприятии, его можно перевести на другое предприятие в той же местности. Важная гарантия охраны прав работника при переводе вследствие простоя — запрещение перевода квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

Перевод на нижеоплачиваемую работу (смещение на низшую должность) как вид дисциплинарного взыскания допускается на срок до трех месяцев.

На какой срок допускается перевод трудящихся для замещения отсутствующего рабочего или служащего?

Возможность перевода трудящихся для замещения отсутствующего работника законодательство ограничило определенным сроком. Продолжительность перевода в подобных случаях не должна превышать одного месяца в течение календарного года (ст. 26 КЗоТ РСФСР). Перевод на время свыше одного месяца может иметь место лишь с согласия работника.

В лесной промышленности и в лесном хозяйстве продолжительность перевода для замещения отсутствующего работника ограничена тремя месяцами в течение календарного года (ст. 2 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. Ведомости Верховного Совета СССР. 1979. № 47. Ст. 785).

Замещение отсутствующего работника возможно как по вакантной, так и по занятой должности, если постоянный работник временно отсутствует.

Перевод трудящегося с его согласия на вакантную должность без указания срока является постоянным переводом на другую работу и освобождение от данной должности возможно в дальнейшем только по основаниям, предусмотренным законодательством.

На какой срок допускается перевод в случае простоя?

Рабочие и служащие с учетом их специальности и квалификации переводятся на другую работу на том же предприятии на все время простоя. Возможен перевод и на другое предприятие, расположенное в той же местности. В последнем случае он допускается на срок до одного месяца (ст. 27 КЗоТ РСФСР).

Как оплачивается труд работников, переведенных на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя?

При временном переводе в связи с производственной необходимостью труд оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежнем месте работы (ст. 26 КЗоТ РСФСР).

Если работа, на которую переведен рабочий или служащий в связи с простоем, оплачивается ниже прежней, то за работником, выполняющим нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе. За невыполняющими норму, а также переведенными на повременно оплачиваемую работу сохраняется тарифная ставка (оклад) по прежнему месту работы (ст. 27 КЗоТ РСФСР).

Допускается ли перевод работника с предприятия одной системы на предприятие другой системы?

Такой перевод допускается и производится по согласованию между руководителями предприятий. Основанием перевода является письменный запрос одного предприятия к другому о направлении определенного работника в порядке перевода.

Сохраняется ли за переводимыми работниками непрерывный трудовой стаж?

По общему правилу перевод на другое предприятие не прерывает стажа работы.

Так, при назначении пособий по государственному социальному страхованию, а также при начислении надбавки за непрерывный стаж к государственным пенсиям непрерывный стаж в случае перевода сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил месяца, если иное не установлено правилами исчисления непрерывного стажа и другими нормами действующего законодательства.

Как следует поступить работнику, если ему отказано в приеме на работу в порядке перевода при условии, что этот прием был обусловлен соглашением между руководителями?

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода с другого предприятия по согласованию между руководителями, не может быть отказано в заключении трудового договора (ст. 18 КЗоТ РСФСР). Если же такой случай произошел и работнику было отказано в приеме на работу, он вправе обратиться с этим вопросом в органы по рассмотрению трудовых споров.

Вправе ли администрация за нарушение трудовой дисциплины перевести работника на нижеоплачиваемую работу или на низшую должность?

В соответствии со ст. 135 КЗоТ РСФСР за нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия вправе перевести работника на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или сместить его на низшую должность на тот же срок.

Такой перевод (смещение) допускается с учетом специальности (профессии) работника.

Законодательство предусматривает временный перевод работника на другую нижеоплачиваемую работу или смещение на другую низшую должность, не соответствующую специальности (профессии) работника. Однако такой перевод (смещение) допускается лишь за наиболее серьезные дисциплинарные проступки — систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии.

Трудящийся не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Администрация не вправе переводить провинившегося работника на работу, связанную с полной материальной ответственностью, поскольку для перевода на такую работу требуется заключение особого договора, который может быть оформлен только с согласия работника.

Временный перевод (смещение) сроком до трех месяцев на низшую должность допускается лишь в пределах того предприятия, на котором трудится работник.

Вправе ли работник до истечения срока выполнения работ, на которые он переведен за нарушение трудовой дисциплины, уволиться?

По общему правилу увольнение по собственному желанию в указанный срок не должно производиться, поскольку время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения не засчитывается. С учетом интересов производства администрация может по договоренности с работником расторгнуть трудовой договор. В таком случае увольнение производится по собственному желанию, а не по соглашению сторон.

Увеличивается ли срок перевода в порядке дисциплинарного взыскания на время болезни человека?

Если работник заболел во время перевода его в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу, увеличение срока перевода на дни болезни недопустимо.

В каких случаях производится перевод на более легкую работу по состоянию здоровья?

Если рабочий или служащий по состоянию здоровья нуждается в предоставлении более легкой работы, администрация обязана перевести его на такую работу. Перевод возможен как по инициативе администрации, так и по просьбе работника.

Основанием для перевода служит медицинское заключение. Перевод может быть ограничен (временный перевод) или не ограничен сроком, но в любом случае на это требуется согласие работника (ст. 155 КЗоТ РСФСР).

Как оплачивается труд работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья?

В течение двух недель со дня перевода по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за рабочими и служащими сохраняется прежний средний заработок (ч. 1 ст. 156 КЗоТ РСФСР).

Рабочим и служащим, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, предприятие, несущее ответственность за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой работе до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

Временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием выдается больничный листок и по нему за все время перевода, но не более чем за два месяца, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в таком размере, чтобы вместе с новым заработком оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена в срок, указанный в больничном листке, пособие за пропущенные вследствие этого дни выдается на общих основаниях (ст. 156 КЗоТ РСФСР).

Как оплачивается время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы незаконно переведенному и восстановленному на прежней работе?

По решению или постановлению соответствующего органа по рассмотрению трудовых споров незаконно переведенному и восстановленному на прежней работе трудящемуся выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца (ч. 3 ст. 214 КЗоТ РСФСР).

Каковы последствия задержки восстановления на работе при незаконном переводе?

Если администрация задержала исполнение решения или постановления о восстановлении на работе незаконно переведенного работника, то за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за период выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 214 КЗоТ РСФСР).

Если такой перевод произведен с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения, суд возлагает на должностное лицо, виновное в этом, обязанность возместить ущерб предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 215 КЗоТ РСФСР).



Прекращение трудового договора

По каким основаниям может быть прекращен трудовой договор?

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, предусмотренным законодательством.

Перечень общих оснований прекращения трудового договора содержится в ст. 29 КЗоТ РСФСР. Такими основаниями являются: соглашение сторон; истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу; расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего, по инициативе администрации, по требованию профсоюзного органа; перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность; отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием; вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы или к иному наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы.

Помимо перечисленных оснований, которые распространяются на всех рабочих и служащих, трудовой договор с некоторыми категориями работников при определенных условиях может быть расторгнут по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 254 КЗоТ РСФСР.

Законодательством могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих.

В каких случаях трудовой договор прекращается по соглашению сторон?

Это основание применяется, как правило, при досрочном расторжении трудовых договоров, заключаемых на определенный срок или на время выполнения определенной работы, а также в тех случаях, когда работник в соответствии с законодательством должен отработать определенный срок после окончания учебного заведения. Смысл договорного условия о сроке состоит в том, что до его истечения работник не вправе прекратить работу без разрешения другой стороны (администрации). Соглашение сторон – их обоюдное желание. Что же касается инициативы прекращения трудового договора по соглашению сторон, то она может исходить как от работника, так и от администрации.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон не требует согласования с какими-либо органами, кроме случаев увольнения молодых специалистов (с разрешения министерства, ведомства).

Увольнение по этому основанию производится по взаимной договоренности сторон и в любое время (п. 1 ст. 29 КЗоТ РСФСР).

Каков порядок прекращения срочного трудового договора?

Заключая трудовой договор на определенный срок, стороны обоюдно обусловливают возможность прекращения его по истечении этого срока. Поэтому истечение срока договора (кроме случаев, когда трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения) является основанием его прекращения (п. 2 ст. 29 КЗоТ РСФСР). Так расторгаются договоры о работе по оргнабору, договоры о работе на Крайнем Севере и т.д.

Прекращение договора по истечении срока не является увольнением по инициативе администрации и не требует согласования с профкомом.

Прекращается ли трудовой договор при призыве работника на военную службу?

Призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу является основанием прекращения трудового договора (п. 3 ст. 29 КЗоТ РСФСР).

В тех случаях, когда военнослужащие по каким-либо причинам освобождаются от военной службы, увольняются в запас или отчисляются из военного учебного заведения, они имеют право возвратиться на прежнее место работы (должность), если со дня призыва (поступления) их в Вооруженные Силы СССР прошло не более трех месяцев, не считая времени переезда к месту постоянного жительства.

Возможно ли увольнение работника в связи с отказом его от перевода на работу в другую местность?

Согласно закону (п. 6 ст. 29 КЗоТ РСФСР) перевод рабочего или служащего на работу в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, может последовать только с согласия работника.

Поэтому переезд предприятия в другую местность не влечет за собой обязанность работника следовать за ним. Отказ от такого перевода влечет за собой лишь прекращение трудового договора.

При каких условиях можно уволить работника, совершившего преступление?

Лица, совершившие преступление, могут быть уволены только после вступления в законную силу приговора суда, которым они осуждены (кроме случаев условного осуждения) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы (п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР).

К числу наказаний относятся: лишение свободы, ссылка, высылка, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, увольнение от должности.

Исключает возможность продолжения работы и является основанием прекращения трудового договора также условное осуждение работника к лишению свободы с обязательным привлечением осужденного к труду.

Как должна поступить администрация в случае прекращения уголовного дела после вступления приговора в законную силу?

Лица, уволенные с работы по п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР и впоследствии реабилитированные (граждане, в отношении которых вынесен оправдательный приговор, прекращено уголовное дело за отсутствием состава преступления или за недоказанностью их участия в совершении преступления), имеют право на восстановление на прежней работе с возмещением заработка, которого они лишились вследствие незаконного осуждения. Если восстановление на прежней работе невозможно в связи с ликвидацией предприятия, то реабилитированному предоставляется другая равноценная работа (должность).

Выплата сумм возмещения ущерба производится учреждениями Госбанка за счет средств государственного бюджета (пп. 2, 3 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г. Ведомости Верховного Совета СССР. 1981. № 21. Ст. 741).

Как должна поступить администрация, получив копию приговора о лишении работника права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью?

Администрация предприятия по месту работы осужденного к увольнению от должности в соответствии с п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР прекращает трудовой договор с осужденным не позднее следующего дня после получения копии приговора, о чем немедленно уведомляет суд, постановивший приговор.

Каков порядок прекращения трудового договора по инициативе работника?

Статья 31 КЗоТ РСФСР предусматривает, что рабочие или служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (уволиться по собственному желанию).

По этой статье увольнение с работы по собственному желанию подразделяется на увольнение по уважительным причинам и увольнение без уважительных причин.

При увольнении с работы по собственному желанию без уважительных причин рабочий или служащий обязан письменно предупредить администрацию за два месяца. Согласно п. 9 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. „О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины" (СП СССР. 1983. № 21. Ст. 116) при увольнении по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превышает трех недель (21 календарный день). Это правило применяется при увольнении с 1 сентября 1983 г.

Хотя закон и не обязывает рабочего или служащего указывать в этом случае в заявлении причину увольнения, делать это следует в интересах самого рабочего или служащего, так как в определенных случаях законодательство связывает с причиной увольнения предоставление определенных льгот и преимуществ. Поэтому администрация, принимая заявление, должна рекомендовать рабочему или служащему указать причину увольнения. При расторжении трудового договора по уважительным причинам рабочие и служащие предупреждают об этом администрацию за один месяц.

В этом случае непрерывный стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если законодательством не установлены более длительные сроки сохранения непрерывного трудового стажа (п. 6.2 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 1. С. 8).

Какие причины считаются уважительными при увольнении с работы по собственному желанию?

Уважительными считаются следующие причины: перевод мужа или жены на работу в другую местность, направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезд к месту жительства мужа или жены; болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению); необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы; переезд в другую местность в порядке организованного набора рабочих, сельскохозяйственного переселения, общественного призыва, а также в ряде других случаев, когда в соответствии с решениями Правительства СССР администрация обязана беспрепятственно отпускать рабочих и служащих для работы на предприятиях отдельных отраслей народного хозяй-

сава, избрание на должности, замещаемые по конкурсу; зачисление в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру, клиническую ординатуру; увольнение по собственному желанию инвалидов, пенсионеров по старости, беременных женщин, матерей, имеющих детей до восьми лет, а также рабочих и служащих, имеющих на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет (разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 июля 1980 г., с изменениями. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 10).

Может ли быть расторгнут трудовой договор по собственному желанию по уважительным причинам до истечения срока предупреждения об увольнении?

Когда заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью для работника продолжать работу (зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник (п. 7.2 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г.).

Как исчисляется срок предупреждения об увольнении?

Согласно ст. 222 КЗоТ РСФСР течение срока предупреждения об увольнении по собственному желанию начинается на следующий день после подачи заявления. Срок предупреждения истекает в соответствующее число следующего месяца (при предупреждении за один месяц) или второго месяца (при предупреждении за два месяца). Например, если работник подал заявление об увольнении с работы 20 июня, то течение срока начинается 21 июня и заканчивается либо 20 июля, либо 20 августа.

Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания работы считается следующий за ним рабочий день.

Может ли подавший заявление об увольнении по собственному желанию до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление?

Работник, предупредивший администрацию об увольнении по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Так, согласно ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР работнику, приглашенному на работу в порядке перевода с другого предприятия по согласованию между руководителями предприятий, не может быть отказано в заключении трудового договора.

В какие сроки администрация обязана выдать расчет работнику при увольнении по собственному желанию?

По истечении срока письменного предупреждения об увольнении рабочий или служащий вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в

день увольнения. Если рабочий или служащий в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При невыплате по вине администрации предприятия причитающихся уволенному работнику сумм в установленные сроки при отсутствии спора об их размере предприятие обязано уплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета (ст. 99 КЗоТ РСФСР).

Если уволенный работник ранее получения окончательного расчета поступит на другую работу, то сумма, причитающаяся ему за время задержки расчета, уменьшается на сумму, полученную по месту новой работы в период задержки расчета.

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Сохраняется ли непрерывный трудовой стаж при повторном увольнении в течение календарного года по собственному желанию без уважительных причин?

При повторном увольнении с работы в течение календарного года по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж не сохраняется. Может случиться так, что у работника прервался трудовой стаж по уважительным причинам, но не предусмотренным разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 июля 1980 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 10). В этом случае президиумы республиканских (в республиках, не имеющих областного деления), краевых, областных, Московского и Киевского городских советов профсоюзов могут в исключительных случаях признать причину увольнения с работы уважительной и восстановить непрерывный трудовой стаж. Этот вопрос решается указанными профсоюзными органами по заявлению работника с учетом представленных доказательств.

Ограничивается ли увольнение с работы по собственному желанию?

Как правило, нет. Однако в порядке исключения лица, осужденные по приговору суда к исправительным работам по месту работы, в течение срока отбывания наказания могут уволиться по собственному желанию только с разрешения органов, ведающих исполнением этого вида наказания.

Можно ли расторгнуть срочный трудовой договор по инициативе работника?

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору. Он может быть расторгнут досрочно и по другим уважительным причинам, предусмотренным ст. 32 КЗоТ РСФСР. К таким причинам относятся, например, нарушение администрацией законодательства о труде, условий коллективного или трудового договора.

Каков порядок увольнения в случае сокращения численности или штата работников?

Сокращение численности или штата работников – одно из мероприятий по улучшению работы предприятия и укомплектованию его наиболее квалифицированными кадрами.

При увольнении по сокращению численности или штата работников администрация должна учитывать производственные интересы предприятия и уровень деловой квалификации работников. Так, в соответствии со ст. 34 КЗоТ РСФСР при сокращении численности или штата работников преимущественное право оставаться на прежней работе предоставляется рабочим и служащим с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии; работникам, получившим на данном предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР.

Администрация обязана принять меры к использованию высвобождаемых при сокращении численности или штата рабочих и служащих на других работах. Только при невозможности предоставления им другой работы или при их отказе от перевода на нее допускается увольнение.

Какие дополнения предусмотрены законодательством по вопросам увольнения в результате проведения мероприятий по введению новых тарифных ставок и должностных окладов?

В настоящее время происходит высвобождение рабочих и служащих в результате проведения мероприятий по введению новых тарифных ставок и должностных окладов работников объединений, предприятий, организаций в производственных отраслях народного хозяйства. Порядок трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников определяет Временное положение о порядке трудоустройства и переподготовки работников, высвобождаемых из объединений, предприятий и организаций (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. №2. С. 58–59). В соответствии с Временным положением министерства, ведомства и предприятия обеспечивают трудоустройство высвобождаемых работников прежде всего за счет перераспределения их внутри предприятия для организации работы во вторую и третью смены, осуществления реконструкции и расширения производства, а также проводят меры по внутриотраслевому их перераспределению в порядке перевода для комплектования кадрами вновь вводимых в действие предприятий и объектов.

При невозможности перераспределения высвобождаемых работников руководители предприятия обязаны не позднее чем за два месяца

до начала высвобождения персонально предупредить работника о предстоящем высвобождении, сообщить ему о возможности трудоустройства, переподготовки и обучения новым профессиям (специальностям), а также о льготах и компенсациях, предусмотренных законодательством.

Трудоустройство указанных работников осуществляется местными органами по труду и социальным вопросам, которым предприятия по установленной форме регулярно сообщают о наличии свободных мест и вакантных должностей.

При высвобождении работников в связи с введением на предприятиях новых условий оплаты труда в трудовых книжках этих работников производится запись: „Освобожден по сокращению численности, штата работников в связи с совершенствованием организации производства" (п. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР, соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик).

Работникам, высвобождаемым при введении новых тарифных ставок и окладов, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 36 КЗоТ РСФСР).

Высвобожденные с предприятий работники, которые не могут быть трудоустроены в соответствии с имеющейся профессией, специальностью, квалификацией, принимаются на работу другими предприятиями с условием прохождения этими работниками переподготовки, повышения квалификации. Указанное условие оговаривается при заключении трудового договора между работником и предприятием. Следует отметить, что руководителям предприятий предоставляется право сохранять среднюю заработную плату по последнему месту работы за высвобождаемыми работниками при обучении и повышении квалификации с отрывом от производства и доплачивать разницу до среднего заработка рабочим, проходящим переподготовку без отрыва от производства, в течение всего периода обучения.

Каков порядок увольнения в случае реорганизации или ликвидации предприятия?

В соответствии со ст. 23 Закона о государственном предприятии (объединении) работники персонально предупреждаются о сроке увольнения не позднее чем за два месяца до реорганизации или ликвидации предприятия. На период трудоустройства, но не более чем на три месяца, за ними сохраняются средняя заработная плата и непрерывный трудовой стаж.

Работники, которые не могут быть трудоустроены в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией, могут быть приняты на новое место работы с условием прохождения переподготовки в течение срока, который оговаривается при заключении трудового договора.

Каков порядок увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе?

Увольнение по этому основанию возможно в том случае, если вследствие недостаточной квалификации работник систематически не выпол-

няет нормы выработки или обязанности, возложенные на него трудовым договором либо правилами внутреннего распорядка, допускает брак, хотя со стороны администрации ему обеспечены нормальные условия для работы и т.п. Увольнение производится и вследствие состояния здоровья – при стойком снижении трудоспособности, препятствующем продолжению работы и надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо для обслуживаемых им граждан. Допускается такое увольнение при наличии медицинского заключения. Частичная утрата работником трудоспособности не является основанием для увольнения по несоответствию, если он надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа ему по состоянию здоровья не противопоказана. Нельзя уволить по этому основанию лиц, не имеющих необходимого производственного опыта в работе в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также работников, не имеющих специального образования, если по трудовому законодательству оно не является обязательным условием допуска на данную работу, а по деловым качествам и опыту работы эти работники пригодны к ее выполнению.

Несоответствие работника выполняемой работе администрация должна доказать (например, актом о выпуске бракованной продукции и т.п.). Увольнение по п.2 ст. 33 КЗоТ РСФСР допускается при условии невозможности перевода работника с его согласия на другую работу.

Несоответствие работника занимаемой должности может быть установлено в результате аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта, связи.

Невозможность выполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья должна быть подтверждена медицинским заключением (ВТЭК – для инвалидов или ВКК – для остальных лиц). В медицинском заключении (трудовой рекомендации) указывается характер работы, на которую желательно или необходимо перевести работника. Если последний отказывается от такого перевода, администрация может уволить его, поскольку прежняя работа ему противопоказана.

При каких условиях возможно увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей?

Рабочий или служащий может быть уволен в случае систематического неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.

Увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР правомерно лишь при одновременном наличии следующих условий: работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей; неисполнение трудовых обязанностей носило системати-

ческий характер; к работнику уже применялись ранее дисциплинарные или общественные взыскания, но они не дали должных результатов.

Меры общественного взыскания, применяемые трудовыми коллективами, товарищескими судами, профсоюзными и другими общественными организациями, принимаются во внимание только при условии, что они наложены за проступки, связанные с работой.

Под систематическим неисполнением следует понимать повторное нарушение трудовой дисциплины, когда рабочий или служащий имел дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушил ее вновь. При увольнении по п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР учитывается не только неоднократность дисциплинарных проступков, но и степень тяжести каждого из них, обстоятельства, при которых они были совершены, предшествующая работа и поведение рабочего или служащего. Не учитываются те дисциплинарные и общественные взыскания, которые были в установленном порядке погашены давностью (по истечении года), сняты, отменены, а также те, которые не были своевременно доведены до сведения работника.

При увольнении по этому основанию требуется, чтобы неисполнение трудовых обязанностей имело место без уважительных причин (например, не может быть уволен работник по п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР, если он допустил неисполнение трудовых обязанностей из-за отсутствия необходимых знаний, опыта).

Увольняя работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей, администрация обязана указать в приказе, какие именно проступки совершил работник ко времени увольнения, имел ли он за них взыскания и когда.

Можно ли уволить за прогул без уважительных причин?

В соответствии с п. 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР трудовой договор с работником может быть расторгнут администрацией предприятия в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. Закон допускает увольнение даже за однократный прогул.

Прогулом признаются также:

оставление работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора, а равно оставление им работы без согласия администрации до истечения двухмесячного (месячного) срока предупреждения;

оставление работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока без согласия администрации или решения компетентного органа;

оставление работы молодым специалистом и выпускником профессионально-технического училища до истечения установленного срока отработки.

Прогулом является невыход на работу, а не уклонение от работы, которая непосредственно не связана с трудовыми обязанностями работника. Так, не является прогулом неявка на общественные меропри-

ятия (например, на воскресник). Не признается прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

Вопрос об уважительности причин неявки на работу решается в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств.

В случае длительного прогула увольнение производится с первого дня невыхода на работу. Например, рабочий не пришел на работу 1 августа и прогулял 7 дней. Он должен быть уволен с 1 августа.

Может ли быть уволен рабочий или служащий в случае длительной неявки на работу из-за временной нетрудоспособности?

Пункт 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР дает администрации право расторгнуть трудовой договор с работником в случае его неявки на работу более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании. При заболевании туберкулезом за работником сохраняется место работы в течение 12 месяцев. За рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Увольнение работника по этому основанию возможно только в период болезни. После выхода на работу увольнение недопустимо, хотя бы до этого временная нетрудоспособность и длилась свыше четырех месяцев.

Пункт 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР дает администрации право уволить работника, но не обязывает ее к этому.

Возможно ли увольнение в связи с восстановлением на работу рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу?

Восстановление на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу, может повлечь за собой увольнение по п. 6 ст. 33 КЗоТ РСФСР работника, который был принят на его место.

В случае восстановления на работе в установленном законом порядке рабочего или служащего принятый на его место работник может быть уволен, если нет возможности перевести его на другую работу. Увольнение по данному основанию может иметь место также и тогда, когда работник, призванный в Вооруженные Силы СССР, был затем освобожден от военной службы по каким-либо причинам и возвратился на прежнюю работу в течение трех месяцев со дня призыва, не считая времени проезда к месту жительства.

Каков порядок увольнения рабочих и служащих в случае появления на работе в нетрезвом состоянии?

Пункт 7 ст. 33 КЗоТ РСФСР предусматривает увольнение в случае появления рабочего или служащего на работе в нетрезвом состоянии.

Доказательствами нетрезвого состояния работника могут быть акт, составленный по поводу отстранения его от работы, медицинское заключение, свидетельские показания и т.д.

Увольнение за появление на работе в нетрезвом состоянии признается правильным, если оно подтверждено медицинским заключением или актом, составленным в момент обнаружения рассматриваемого проступка.

В то же время в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета РСФСР „О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма, искоренению самогоноварения" от 16 мая 1985 г. (Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1985. № 21. Ст. 738) лица, допустившие распитие спиртных напитков на производстве (на рабочих местах, в помещениях и на территории предприятия) или пребывание на работе в нетрезвом состоянии, подвергаются административному взысканию в виде штрафа в размере от 30 до 50 рублей.

Наряду с наложением на таких работников административного взыскания к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия.

По согласованию с профсоюзным комитетом администрация вправе лишать таких лиц полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы предприятия, льготных путевок в дома отдыха и санатории. Им может быть перенесена очередность на получение жилой площади.

Можно ли уволить работника в случае совершения им хищения?

По инициативе администрации можно уволить работника в случае совершения им хищения по месту работы (в том числе мелкого), установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия (п. 8 ст. 17 Основ, п. 8 ст. 33 КЗоТ РСФСР).

Какие категории работников могут быть уволены за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей?

Законодательство о труде предусматривает при определенных условиях дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников.

Так, работники, несущие дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности (перечень № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров. Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325), могут быть уволены не только за систематическое (п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР), но и за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР). Увольнение в данном случае производится без согласия профкома.

Увольнение за однократное нарушение трудовых обязанностей может применяться и к некоторым категориям работников, несущим дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, если в уставе предусмотрена такая мера дисциплинарного взыскания.

Какие работники могут быть уволены по причине утраты доверия?

В интересах охраны социалистической собственности законодательство о труде допускает увольнение работников, непосредственно обслу-

живающих денежные или товарные ценности (занятых приемом, хранением, транспортировкой или распределением этих ценностей), при совершении ими виновных действий, дающих основание для утраты к ним доверия со стороны администрации (п. 2 ст. 254 КЗоТ РСФСР). При этом не имеет значения, в каком размере на них была возложена материальная ответственность. Однако недоверие к работнику не может основываться лишь на подозрении. Для увольнения по этому основанию нужны конкретные факты или поступки, наличие которых делает невозможным оставление лица на работе, связанной с обслуживанием ценностей. В то же время не обязательно, чтобы работник нанес материальный ущерб. Достаточно, чтобы он своими действиями создал реальную возможность его причинения. Утрата доверия возможна не только при злоупотреблениях, но и при халатном отношении к своим обязанностям.

Использование материально ответственным лицом вверенного ему имущества в личных целях также дает администрации основание для выражения ему недоверия. Однако работник не может быть уволен по причине утраты доверия, если вина его в совершении незаконных действий не установлена.

Возможно ли увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за аморальный проступок?

Работники, выполняющие воспитательные функции, могут быть уволены вследствие совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением прежней работы (п. 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР). По этому основанию могут быть уволены работники, для которых воспитательная деятельность является основным содержанием их работы: учителя, мастера производственного обучения, воспитатели общежитий, детских садов, профессорско-преподавательский состав учебных заведений и др., ибо воспитание подрастающего поколения требует не только высокой квалификации, но и безупречного морального облика самих воспитателей.

Допускается ли увольнение работника, направленного как хронического алкоголика в лечебно-трудовой профилакторий для принудительного лечения и трудового перевоспитания?

Постановление суда о направлении такого работника в профилакторий является основанием для его увольнения с работы (п. 4 ст. 254 КЗоТ РСФСР). Такое направление предусмотрено Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 1 марта 1974 г. "О принудительном лечении и трудовом перевоспитании хронических алкоголиков" (Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1974. № 10. Ст. 287).

Допускается ли расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа?

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ст. 37 КЗоТ РСФСР).

Требование профсоюзного органа может быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией в вышестоящий профсоюзный орган в течение семи дней со дня извещения об этом работника или администрации. Решение вышестоящего профсоюзного органа является окончательным.

Требование профсоюзного органа может быть вынесено только в отношении руководителей, их заместителей, главных специалистов объединений, предприятий, а также руководителей структурных подразделений (цехов, отделов и т.д.) и их заместителей.

Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе администрации?

Увольнение по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета, который проверяет, законны ли основания увольнения, целесообразно ли расторжение трудового договора, приняты ли меры к переводу работника на другую работу (ст. 35 КЗоТ РСФСР).

Увольнение по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета допустимо лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве.

Вопросы увольнения рабочих и служащих на крупных предприятиях решаются в соответствии с постановлением Президиума ВЦСПС от 20 февраля 1980 г.

По этому постановлению на предприятиях, где профкому предоставлены права районного комитета профсоюза, увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации производится в следующем порядке:

с согласия цеховых комитетов (там, где они получили право давать согласие на увольнение);

с согласия президиума профкома в отношении работников других цехов и отделов.

Там, где профком не избирается (при наличии менее 15 членов профсоюза), увольнение рабочих и служащих производится с согласия профорганизатора.

Увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации не допускается:

в период их временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР) и в период пребывания работника в отпуске (кроме случаев полной ликвидации предприятия);

в год призыва на действительную военную службу (за исключением злостных нарушителей трудовой дисциплины).

Недопустимо также увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (кроме случаев, когда предприятие полностью ликвидируется).

Увольнение работника по основаниям, наступление которых не связано с его виновными действиями (пп. 1, 2 и 6 ст. 33 КЗоТ РСФСР), допускается, если невозможно перевести рабочего или служащего с его согласия на другую работу.

Для увольнения некоторых категорий работников по инициативе администрации, помимо согласия профкома предприятия, необходимо согласие вышестоящего профсоюзного органа либо других органов.

Отказ профкома дать согласие на увольнение не может быть обжалован администрацией ни в вышестоящий профсоюзный орган, ни в народный суд.

Каковы особенности увольнения по инициативе администрации лиц, выполняющих государственные и общественные обязанности?

При расторжении трудового договора по инициативе администрации с некоторыми категориями работников администрация должна соблюдать дополнительные требования, установленные законом в целях охраны их права на труд. Такой дополнительной гарантией пользуются, например, лица, выполняющие государственные и общественные обязанности без отрыва от производства

Депутаты Совета народных депутатов не могут быть уволены с работы по инициативе администрации без предварительного согласия Совета, а в период между сессиями — без предварительного согласия соответствующего исполнительного комитета Совета или Президиума Верховного Совета (Ведомости Верховного Совета СССР 1972. № 39. Ст. 347).

Для увольнения по инициативе администрации председателей групп народного контроля предприятия, помимо соблюдения общего порядка, требуется согласие районного, городского, районного в городе комитета народного контроля (ст. 29 Закона СССР "О народном контроле в СССР" от 30 ноября 1979 г.).

Статья 235 КЗоТ РСФСР предусматривает, что увольнение по инициативе администрации не освобожденных от производственной работы председателей и членов профкома может быть осуществлено лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Это же правило должно соблюдаться и при увольнении профоргов

Дополнительные гарантии при расторжении трудового договора применяются независимо от должности, которую занимает увольняемый.

В каких случаях допускаются исключения из общего правила, дающие основание для расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия профкома?

В особых случаях, предусмотренных законодательством, расторжение трудового договора по инициативе администрации производится без согласия профкома. В таком порядке увольняются:

работники научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений, признанные по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности;

работники, занимающие должности, указанные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г.;

профессора и преподаватели высших учебных заведений и работники научно-исследовательских учреждений, должности которых замещаются по конкурсу, артисты и другие творческие работники театров, ансамблей, оркестров, хоров, филармоний и других концертных организаций, а также организаций телевидения и радиовещания в связи с неизбранием их на новый срок или признанием в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности независимо от того, приняты они по конкурсу или допущены к замещению должности без прохождения конкурса;

рабочие и служащие по уставам о дисциплине, действующим в отдельных отраслях народного хозяйства, если в уставах не предусмотрено согласование увольнения с профкомом;

работающие по совместительству — с совмещаемой должности или работы;

при неудовлетворительном результате испытания.

В каких случаях заседание профкома правомочно?

Заседание профкома (президиума профкома, цехкома) считается правомочным, если в нем участвовало более половины членов данного профсоюзного органа. Это требование остается в силе и тогда, когда отдельные члены его временно на предприятии отсутствуют.

В тех случаях, когда отдельные члены комитета профсоюза выбыли из его состава в связи с увольнением или по другим причинам, до проведения довыборов заседание правомочно при участии более половины членов комитета, оставшихся в его составе.

Для принятия постановления необходимо, чтобы за него проголосовало более половины членов профкома, присутствующих на заседании. При равенстве голосов постановление считается непринятым.

Обязательно ли присутствие работника на заседании профкома при рассмотрении вопроса о его увольнении?

Заинтересованный работник имеет право лично присутствовать на заседании профкома при рассмотрении вопроса о его увольнении.

Профком обязан своевременно известить его о времени и месте проведения заседания. Если работник не явился на заседание по уважительным причинам (например, нахождение в командировке, болезнь, кроме случая увольнения в связи с длительной болезнью), то вопрос об увольнении не должен рассматриваться.

При неявке заинтересованного работника на заседание профкома без уважительной причины ходатайство администрации рассматривается в отсутствие работника.

Когда должно быть получено согласие профкома на увольнение?

Администрация должна получить согласие на увольнение до издания приказа о нем. Санкция профкома после издания такого приказа не имеет юридической силы.

Каков срок действия согласия профкома на увольнение?

Трудовым законодательством (ст. 35 КЗоТ РСФСР) установлено, что администрация вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе не позднее одного месяца со дня получения согласия профкома.

Периоды временной нетрудоспособности работника и нахождения его в отпуске не прерывают названного месячного срока (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3).

Как должен поступить профком, если обнаружит, что увольнение работника по инициативе администрации было произведено без его согласия?

В этом случае профком должен рекомендовать администрации отменить приказ об увольнении и восстановить уволенного на прежней работе.

Если же администрация откажется восстановить незаконно уволенного, необходимо сообщить об этом нарушении отраслевому городскому (районному) комитету профсоюза. Одновременно следует разъяснить работнику право обжаловать незаконное увольнение в районный (городской) народный суд по месту нахождения предприятия в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

Каков порядок увольнения работника при нарушении правил приема на работу?

В некоторых случаях грубого нарушения правил приема на работу трудовой договор может быть прекращен. В частности, трудовой договор подлежит прекращению:

при приеме на работу с нарушением правил о совместной работе родственников – договор прекращается по п. 8 постановления СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г. (СУ РСФСР. 1923. № 1. Ст 8);

при приеме на работу молодого специалиста без направления – договор прекращается в связи с нарушением Положения о распределении молодых специалистов;

при приеме на работу с нарушением приговора суда (ст. 29 УК РСФСР) или правил, запрещающих прием на материально ответственную руботу лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена (постановление № 3 Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3. С. 29).

Как оформляется прекращение трудового договора?

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), в котором должны быть указаны основания прекращения трудового договора и дата увольнения работника. Днем увольнения считается последний день работы, за который выплачивается заработная плата.

В день увольнения администрация предприятия обязана выдать работнику надлежаще оформленную трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Если по каким-либо причинам человек в этот день не работал, соответствующая сумма должна быть выплачена ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация в любом случае обязана выплатить в указанные сроки не оспариваемую ею сумму.

В каких случаях выдается выходное пособие?

При прекращении трудового договора по ряду оснований рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Делается это в случаях:

призыва или поступления рабочего или служащего на военную службу;

отказа рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;

сокращения численности или штата работников;

обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих выполнению данной работы;

восстановления на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

Выплата пособия предусмотрена также, если причиной расторжения срочного трудового договора по требованию работника явилось нарушение администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

Выходное пособие выдается и при увольнении по результатам аттестации работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов.

Профсоюзным работникам, занимающим выборные должности в профсоюзных органах, при освобождении от работы по окончании выборной деятельности выходное пособие может быть выдано на основании решения вновь избранного профсоюзного органа – профкома, областного, краевого, республиканского, центрального комитета (совета) профсоюза (постановление ВЦСПС от 11 октября 1937 г. Справочник профсоюзного работника. М.: Профиздат, 1974. С. 436).

При увольнении по другим основаниям выходное пособие не выплачивается и работник не предупреждается о предстоящем увольнении.

При увольнении с работы по совместительству выходное пособие не выплачивается независимо от причины прекращения трудового договора.

При увольнении сезонных работников по указанным выше основаниям, а также в случае приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ выходное пособие выплачивается в размере среднего недельного заработка. Временным работникам выходное пособие в размере трехдневного заработка, помимо общих оснований, выплачивается и при увольнении в связи с приостановкой работ на предприятии на срок более одной недели по причинам производственного характера или в связи с сокращением объема работ.

При призыве или поступлении на военную службу выходное пособие временным работникам выдается на общих основаниях в размере двухнедельного среднего заработка.

Каковы последствия восстановления на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника?

Если рабочий или служащий был уволен без законного основания или с нарушением порядка увольнения, а также в случае незаконного перевода на другую работу, он подлежит восстановлению на работе по решению соответствующих органов, решение которых должно быть исполнено незамедлительно.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца (ст. 214 КЗоТ РСФСР).

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается на указанное лицо, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона и если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе.

В таком же порядке разрешается судом вопрос о возмещении должностным лицом ущерба, причиненного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, постановления профсоюзного комитета или решения вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе. Эти споры рассматриваются судом по иску предприятия или вышестоящего в порядке подчиненности органа либо по заявлению прокурора. Размер взыскания не может превышать трех месячных окладов должностного лица (ст. 215 КЗоТ РСФСР).

Что следует понимать под явным нарушением закона?

Под этим, в частности, следует понимать увольнение рабочего или служащего по инициативе администрации без согласия профкома (когда такое согласие является обязательным) или по основаниям, не предусмотренным законом; увольнение народного депутата или его перевод в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу без согласия соответствующего Совета, а в период между сессиями – без согласия исполнительного комитета Совета народных депутатов или Президиума Верховного Совета; увольнение председателя группы народного контроля предприятия или его перевод в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу без согласия районного, городского, районного в городе комитета народного контроля; увольнение женщин в случаях, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения (ст. 170 КЗоТ РСФСР), увольнение несовершеннолетних работников без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолет-

них (ст. 183 КЗоТ РСФСР); увольнение или перевод неосвобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных комитетов (цехкомов профсоюза), а также профорганизаторов с нарушением гарантий, предусмотренных ст. 235 КЗоТ РСФСР; перевод работника без его согласия на другую постоянную работу.

Какими нормативными актами регулируется порядок ведения трудовых книжек?

Порядок ведения трудовых книжек установлен постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. "О трудовых книжках рабочих и служащих" (СП СССР. 1973. № 21. Ст. 115) и Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденной постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 20 июня 1974 г., с изменениями от 2 августа 1985 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 1).

На кого заполняются трудовые книжки?

Лицам, впервые поступившим на работу, выдаются трудовые книжки. Заполняются они на всех проработавших свыше 5 дней рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий. При этом не имеет значения, является ли работа постоянной или сезонной.

Тем, кто принят на надомную работу, трудовые книжки заполняются после сдачи первого выполненного задания (п. 8 Положения об условиях труда надомников, утвержденного Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 29 сентября 1981 г. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1).

Можно ли получить дубликат трудовой книжки при ее утере?

Если после увольнения работник теряет трудовую книжку, он должен немедленно заявить об этом по последнему месту работы.

Не позднее 15 дней после подачи заявления работнику выдается новая трудовая книжка с надписью в правом верхнем углу первой страницы "Дубликат".

При выдаче дубликата трудовой книжки работник уплачивает 50 коп. Если трудовая книжка утрачена или пришла в негодность не по его вине, дубликат выдается бесплатно.

Кто должен исправить в трудовой книжке неточную запись?

Исправление записи о характере работы, наименовании должности, причине увольнения и т.д. может быть произведено только администрацией того предприятия, где эта запись была сделана и только на основании подлинника соответствующего приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) утрачен, исправление делается на основании других архивных документов (личная карточка, расчетная ведомость, лицевой счет по заработной плате и т.д.). Свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей.

Если предприятие, где была сделана неправильная или неточная запись, ликвидировано, то такую запись вносит администрация предприятия-правопреемника, а при его отсутствии – вышестоящий орган, которому подчинялось ликвидированное предприятие.



Трудовая дисциплина

Что понимается под трудовой дисциплиной?

Трудовая дисциплина – это обязательное для всех членов какого-либо коллектива (предприятия, учреждения, организации) подчинение установленному порядку, форма общественной связи людей в процессе трудовой деятельности. Трудовая дисциплина выражается прежде всего в точном и добросовестном выполнении каждым работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Заключая трудовой договор о выполнении определенных трудовых функций, любой работник наделяется правами и принимает на себя обязанности. Совокупность указанных прав и обязанностей в их осуществлении всеми членами трудового коллектива и образует внутренний трудовой распорядок на предприятии, в учреждении, организации. Внутренний трудовой распорядок – это объективно необходимый порядок, складывающийся между членами трудового коллектива в процессе работы и регулируемый нормами трудового законодательства, составная часть социалистического правопорядка, приспособленная к условиям производства, к регулированию трудовой деятельности человека.

Внутренний трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют Уставы о дисциплине (ст. 54 Основ законодательства о труде).

Правила внутреннего трудового распорядка призваны обеспечить укрепление дисциплины труда, эффективную организацию и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, по-

вышение производительности труда и выпуск доброкачественной продукции. Подразделяются они на три вида: типовые, отраслевые и местные.

Типовые правила являются общесоюзным нормативным актом и распространяются на все государственные, кооперативные и общественные предприятия, учреждения, организации независимо от их подчиненности и ведомственной принадлежности.

Ныне действующие Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций утверждены Госкомтрудом СССР по согласованию с ВЦСПС 20 июля 1984 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11).

Отраслевые правила утверждаются министерствами (ведомствами) по согласованию с отраслевым ЦК профсоюзов и учитывают особенности условий производства в конкретной отрасли народного хозяйства. Они не должны противоречить Типовым правилам.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые по представлению администрации и профсоюзного комитета трудовыми коллективами, отражают специфику производственных условий на конкретном предприятии (в учреждении, организации). Эти правила также не должны противоречить типовым и отраслевым правилам и действующему законодательству о труде. Они являются локальным нормативным актом, то есть распространяются только на работников конкретного учреждения (предприятия, организации), где были приняты.

Положение о должностных лицах и должностные инструкции уточняют трудовые функции конкретных категорий работников. Поскольку в централизованном порядке невозможно предусмотреть содержание трудовых прав и обязанностей по многочисленным должностям, руководитель предприятия (объединения) вправе утвердить должностную инструкцию с целью четкого установления трудовых прав и обязанностей отдельных категорий работников.

Трудовая дисциплина включает в себя производственную дисциплину, которая непосредственно связана с обеспечением порядка на предприятии (выполнение норм труда, охрана труда, бережное отношение к общественному имуществу, к рабочему месту и т.д.). Частью производственной дисциплины является технологическая дисциплина, которая заключается в точном соблюдении технологии производственных процессов, правил эксплуатации станков, машин, оборудования и т.д. Глава VI Основ и глава IX КЗоТ РСФСР (и соответствующие главы КЗоТ других союзных республик), в которых изложены обязанности администрации по обеспечению производственной дисциплины и обязанности рабочих и служащих по соблюдению технологической дисциплины, объединены в раздел "Трудовая дисциплина".

Социалистическая дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к работе, производительное использование рабочего времени.

Каковы основные методы обеспечения и укрепления трудовой дисциплины?

Социалистический характер дисциплины труда в СССР предопределяет и методы ее обеспечения и укрепления.

В статье 52 Основ законодательства о труде (ст. 128 КЗоТ РСФСР) указано, что трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях и организациях обеспечивается воспитанием сознательного отношения к труду, методом убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, по отношению к которым в необходимых случаях применяются меры дисциплинарного или общественного воздействия.

Сознательное отношение к труду надо поддерживать методом убеждения и поощрения, а по отношению к нарушителям трудовой дисциплины — применять меры дисциплинарного и общественного воздействия (взыскания).

Метод убеждения — основное средство обеспечения трудовой дисциплины. Суть его состоит в воздействии на сознание работников с целью согласования их деятельности и поведения с нормами права и морали, регулирующими трудовую дисциплину. Убеждение предполагает побуждение рабочего или служащего к сознательному и добровольному исполнению не только своих трудовых обязанностей, но и прав.

Сознательная социалистическая дисциплина проявляется прежде всего в добросовестном труде на общее благо. Известно, что качество труда — категория не только экономическая, но и нравственная. Лучшей его гарантией служат рабочая совесть, чувство достоинства работника.

Важная роль в укреплении трудовой дисциплины принадлежит трудовым коллективам объединений, предприятий, учреждений, организаций (ст. 9 Закона о трудовых коллективах), товарищеским судам, общественным организациям.

Состояние трудовой дисциплины на конкретных предприятиях зависит в первую очередь от создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной производительной работы коллективов. Недостатки в планировании, материально-техническом снабжении, организации производства приводят к простоям и штурмовщине, сверхурочным работам, невыполнению плановых заданий и обязательств, отрицательно сказываются на дисциплине и в конечном счете на темпах роста производительности труда.

Дисциплина и эффективность труда во многом зависят от того, как обеспечивается связь его конечных результатов с заработной платой.

Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. "О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины" (п. 3) обратило внимание хозяйственных руководителей и профсоюзных организаций на необходимость полнее учитывать результаты труда рабочих и служащих при распределении всех видов благ.

Укрепление трудовой дисциплины должно обеспечиваться на основе неуклонного соблюдения законодательства, правильно поставленной воспитательной работы, создания благоприятного психологического климата.

Какие меры поощрения, льготы и преимущества применяются за успехи в работе?

Действующим законодательством предусматривается широкая система различных мер морального и материального поощрения, направленных на стимулирование заинтересованности рабочих и служащих в достижении высоких показателей в труде.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие виды поощрения: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой; занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также другие меры поощрения (ст. 55 Основ, ст. 131 КЗоТ РСФСР, п. 21 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Поощрения в виде объявления благодарности, выдачи премии и награждения ценным подарком применяются администрацией по согласованию, а награждение Почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета – совместно с профсоюзным комитетом.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника (п. 21 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Кроме того, ст. 133 КЗоТ РСФСР (и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик) предусматривает предоставление таким работникам преимуществ и льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.).

На ряде предприятий этот порядок оговаривается в коллективных договорах и условиях социалистического соревнования.

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются также преимущества при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги, за достижение результатов в труде, значение которых выходит за пределы конкретного предприятия и представляет интерес для всей отрасли или народного хозяйства страны, рабочие и служащие награждаются орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, им присваиваются почетные звания и звания лучшего работника по данной профессии.

Высшей степенью отличия является присвоение почетного звания Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина и золотой медали "Серп и Молот". За наиболее крупные достижения в развитии производства, науки, техники, культуры и искусства присуждаются Ленинские и Государственные премии.

Помимо индивидуального материального и морального поощрения в нашей стране широко применяются различные формы поощрения коллективов бригад, участков, цехов, предприятий. Так, для поощрения коллективов предприятий–победителей социалистического соревнования учреждены переходящие Красные знамена и денежные премии.

Все формы поощрения способствуют развитию трудовой активности рабочих и служащих, более широкому распространению наиболее прогрессивных форм социалистического соревнования, укреплению трудовой дисциплины.

Что следует понимать под нарушением трудовой дисциплины?

Виновное, противоправное действие или бездействие, повлекшее за собой нарушение установленного на предприятии (в учреждении, организации) внутреннего трудового распорядка, именуется дисциплинарным проступком.

Соответственно и меры дисциплинарных взысканий могут быть применены только к рабочему, служащему или представителю администрации, совершившим дисциплинарный проступок.

То или иное действие (бездействие) работника является нарушением трудовой дисциплины лишь при одновременном наличии следующих условий:

если действие (бездействие) является противоправным, то есть нарушающим юридическую обязанность работника. Не может считаться нарушением трудовой дисциплины, например, отказ работника выполнить распоряжение администрации о переводе на другую постоянную работу, так как такой перевод в соответствии со ст. 25 КЗоТ РСФСР может иметь место лишь с согласия работника;

если действие или бездействие является виновным, то есть совершено умышленно или по неосторожности. Неисполнение работником трудовой обязанности по причинам, от него не зависящим (в силу недостаточной квалификации или трудоспособности, отсутствия надлежащих условий работы и т.д.), не может считаться нарушением трудовой дисциплины, так как здесь нет вины работника в неисполнении трудовой обязанности;

если не исполнена именно трудовая обязанность данного работника.

Наличие дисциплинарного проступка, как уже говорилось, является основанием для наложения на него дисциплинарного взыскания – установленной законом меры принудительного воздействия, применяемой уполномоченным должностным лицом к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. Данная мера взыскания выражается во властном осуждении неправомерного поведения нарушителя и его лич-

ности, а также в создании для правонарушителя режима морального или материального ущерба.

Какие взыскания применяются за нарушение трудовой дисциплины?

Действующее трудовое законодательство различает общую дисциплинарную ответственность и специальные виды ответственности.

Общая дисциплинарная ответственность предусмотрена ст. 56 Основ законодательства о труде (ст. 135 КЗоТ РСФСР и соответствующими статьями КЗоТ других союзных республик).

В соответствии со ст. 56 Основ законодательства о труде (ст. 135 КЗоТ РСФСР) за нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

строгий выговор;

перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок (с учетом профессии и специальности работника). За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии рабочий или служащий может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на низшую должность на срок до трех месяцев (независимо от профессии и специальности работника);

увольнение (пункты 3, 4, 7 и 8 ст. 33 КЗоТ РСФСР).

По окончании срока временного перевода или смещения на низшую должность администрация обязана перевести работника на прежнюю работу. Работник не вправе отказаться от такого перевода без уважительных причин.

Каков порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Право выбора взыскания принадлежит администрации. Следует иметь в виду, что за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание и что лишение работника премии, тринадцатой заработной платы (полностью либо частично) таковым не является. Не считается взысканием и привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

Согласно ст. 136 КЗоТ РСФСР до наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя трудовой дисциплины. Объяснения могут быть представлены только в письменной форме (п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Они способствуют всестороннему выяснению обстоятельств, связанных с совершением проступка, установлению вины в действиях работника и его личного отношения к своим действиям (бездействию).

Дисциплинарные взыскания налагаются руководителем предприятия (учреждения, организации), а также другими должностными лицами, перечень которых устанавливается министерством (ведомством).

Пункт 31 Типовых правил внутреннего трудового распорядка предусматривает издание приказа (распоряжения), в котором указывается, за какой проступок и какое дисциплинарное взыскание налагается на нарушителя трудовой дисциплины. Приказ сообщается работнику в трехдневный срок под расписку.

Дисциплинарные взыскания, как закреплено в ст. 136 КЗоТ РСФСР, применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в установленном порядке в комиссию по трудовым спорам, профком или народный суд.

Действие дисциплинарного взыскания ограничено годом. Ст. 137 КЗоТ РСФСР предусматривает, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть снято и до истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Кто несет дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности?

Дисциплинарная ответственность в порядке подчиненности является одним из видов специальной ответственности. Она налагается на лиц, занимающих должности, указанные в особом перечне (перечень № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров. Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325). Дисциплинарное взыскание, наложенное в порядке подчиненности, может быть обжаловано вышестоящему должностному лицу или органу.

Наложение дисциплинарных взысканий в порядке подчиненности осуществляется должностными лицами или органами, от которых зависит назначение на должность работника, несущего ответственность, либо вышестоящими по отношению к этому работнику должностными лицами и органами по подчиненности.

Дисциплинарная ответственность работников в порядке подчиненности не сводится только к мерам, предусмотренным ст. 135 КЗоТ РСФСР. За допущенные проступки на этих работников могут налагаться более строгие меры взыскания, например, смещение на низшую должность на срок до одного года, увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР).

Каковы полномочия трудовых коллективов в обеспечении трудовой дисциплины?

Укрепление дисциплины труда – одно из важнейших условий повышения его производительности. И орьба за нее должна быть не кратковременной кампанией, а повседневной кропотливой работой. Успех обеспечивается там, где ее непосредственными участниками становятся не только администрация, но и все трудящиеся, когда она опирается на опыт, сознательность и гражданскую активность масс.

Закон о трудовых коллективах впервые наделил их правом оценки деятельности должностных лиц и других работников. Теперь коллективы могут ставить вопрос о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих свои трудовые обязанности, нарушающих законность и правопорядок. Трудовые коллективы получили право рекомендовать работников, отличившихся в труде, на повышение разряда (класса) либо на продвижение по работе; утверждать кандидатуры передовиков производства для направления на обучение в высшие и средние учебные заведения и т.д. Эффективное управление трудовой дисциплиной требует дальнейшего гармоничного сочетания методов воздействия как на личность отдельных работников (воспитанием, убеждением, поощрением, принуждением), так и на окружающую их социальную среду (устранением причин и условий, способствующих нарушениям).

Главное при этом формировать у работников жизненную потребность в качественном, производительном труде, сознательную дисциплину и чувство коллективизма, товарищеской взаимопомощи.

Трудовые коллективы на общих собраниях систематически обсуждают состояние трудовой дисциплины, принимают меры по ее укреплению и устранению причин, способствующих нарушениям правопорядка. Важной особенностью закона является закрепление единства прав и обязанностей трудовых коллективов, существенно повышающее ответственность коллективов за соблюдение их членами правил внутреннего трудового распорядка, выполнение договорных обязательств, укрепление дисциплины и организованности на производстве.

Основная правовая форма регулирования совместного коллективного труда участников производственного процесса – правила внутреннего трудового распорядка. В ст. 9 Закона закреплено право трудовых коллективов утверждать по представлению администрации и профсоюзного комитета локальные (местные) правила внутреннего трудового распорядка и принимать меры по обеспечению их соблюдения. В правилах внутреннего трудового распорядка регулируются: порядок приема и увольнения работников; основные обязанности администрации, рабочих и служащих; использование рабочего времени; поощрения за успехи в работе и наложение взысканий за нарушения трудовой дисциплины.

Применительно к условиям работы конкретного производства и в соответствии с типовыми и отраслевыми правилами внутреннего трудового распорядка трудовые коллективы участвуют в определении общих и специфических обязанностей всех участников трудовых отношений,

видов поощрения, порядка и пределов ответственности. Утверждая локальные правила внутреннего распорядка, трудовые коллективы, однако, не могут изменить меру труда и дисциплинарные санкции, ибо эти вопросы регламентируются законодательными актами.

Проект правил разрабатывается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Юридическую же силу этому документу придает решение собрания (конференции) коллектива. Утверждению правил внутреннего трудового распорядка предшествует широкое обсуждение проекта, представленного администрацией и профкомом. Новый порядок утверждения правил содействует выработке у членов коллективов навыков правотворчества, хозяйского подхода к определению правопорядка на производстве, наиболее эффективных мер поощрения, рационального использования рабочего времени. Контроль за точным соблюдением членами коллектива правил внутреннего трудового распорядка осуществляют администрация и общественные организации.

Все вопросы, связанные с применением утвержденных коллективом правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией предприятия в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных Законом о трудовых коллективах, администрацией по предложению коллектива (например, применение поощрений, дисциплинарных санкций и т.д.) либо администрацией по согласованию или совместно с профкомом по предложению коллектива (например, увольнение нарушителя дисциплины, если инициатива исходила от коллектива).

Действенным средством воспитания самодисциплины является предоставленное коллективу Законом право обсуждать состояние трудовой дисциплины и осуществлять меры по ее укреплению, в частности, методом поощрения членов коллектива за добросовестный труд.

Закон о трудовых коллективах не определяет перечень поощрений. Сам коллектив, исходя из реальных возможностей предприятия, с учетом пожеланий работников, устанавливает и закрепляет их в правилах внутреннего трудового распорядка. Применение общественных поощрений Закон относит к компетенции собрания (конференции). Они заносятся в трудовую книжку работника.

Поощрение как активный побудитель трудовой активности создает у работника хороший психологический настрой, вдохновляет на новые проявления инициативы, творчества, социалистической предприимчивости.

Трудовые коллективы вправе устанавливать также дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему законодательству на эти цели, для новаторов и передовиков производства, а также для лиц, длительное время добросовестно работающих на предприятии. Виды и объем льгот во многом определяются возможностями конкретных предприятий и особенностями их деятельности. Трудовые коллективы, используя свои полномочия по распределению и использованию фондов материального стимулирования, определяют виды, объем этих льгот, основания для их предоставления, выдвигают кандидатуры работников на поощрения.

Существенно повышает Закон роль трудовых коллективов в применении к нарушителям дисциплинарных и общественных мер воздействия. Коллектив получил возможность в значительно большей мере влиять на работу каждого труженика, проявлять строгую товарищескую требовательность.

Хорошо известно, что борьба с нарушениями трудовой дисциплины эффективна лишь тогда, когда она опирается на силу общественного мнения. В соответствии с Законом трудовые коллективы обеспечивают создание на предприятии обстановки нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, проявляют строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности.

Трудовые коллективы могут рассматривать дисциплинарный проступок работника на собрании по своей инициативе или по инициативе общественной организации, администрации. Меры общественного воздействия, которые они могут применить к тем, кто нарушает дисциплину, — товарищеское замечание и общественный выговор. Кроме того, они могут передать материалы о нарушителях трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеских судов или администрации со своими рекомендациями. Как показывает практика, комплексное применение дисциплинарных мер и средств морального воздействия на нарушителей дает значительный положительный эффект.

В случае необходимости трудовые коллективы имеют право ставить вопросы о привлечении в соответствии с законодательством нарушителей трудовой дисциплины к ответственности, включая временный перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение, о лишении их полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы и за выслугу лет, дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, о возмещении материального ущерба, причиненного предприятию, о переносе очередности предоставления жилой площади и применении других предусмотренных законодательством мер воздействия.

Они могут ограничиться обсуждением проступка на собрании и отрицательной оценкой поведения члена коллектива, ходатайствовать перед администрацией о привлечении работника к дисциплинарной или иной предусмотренной законодательством ответственности. Применение общественных взысканий к нарушителю трудовой дисциплины основывается на нормах социалистической морали. Их юридическое значение выражается в том, что они в соответствии со ст. 56 Основ законодательства о труде (ст. 138 КЗоТ РСФСР) могут быть применены вместо дисциплинарных взысканий.

Для применения общественных взысканий коллектива не требуется решения администрации, однако это можно делать лишь с соблюдением сроков, установленных трудовым законодательством для наложения дисциплинарных взысканий (ст. 136 КЗоТ РСФСР). За каждое нарушение трудовой дисциплины целесообразно применять лишь одно взыскание — дисциплинарное или общественное. Поэтому, если трудовой кол-

лектив реализовал свое полномочие, не следует ставить перед администрацией вопрос о применении к виновному еще и дисциплинарных санкций, указанных в ст. 56 Основ (ст. 135 КЗоТ РСФСР). Виды общественных взысканий, применяемых коллективом за дисциплинарный проступок, четко определены ст. 9 Закона о трудовых коллективах.

Вместе с тем применение дисциплинарных или общественных взысканий не лишает трудовой коллектив права ходатайствовать перед администрацией о применении иных санкций. Сочетание таких мер нельзя рассматривать как одновременное применение двух дисциплинарных или общественных взысканий.

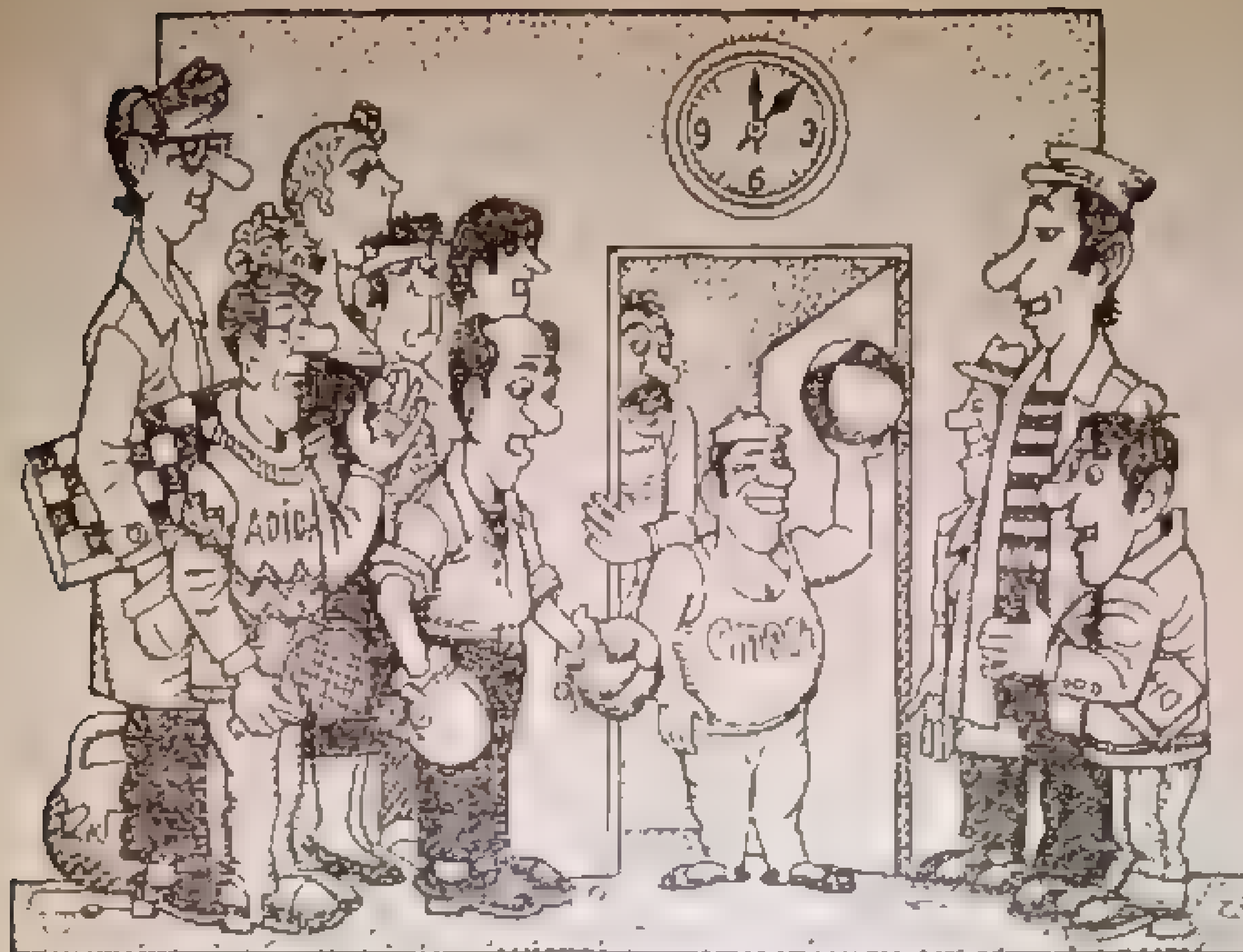
Меры общественного взыскания за нарушение дисциплины учитываются администрацией при решении вопроса о применении п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР (увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей). По смыслу Закона взыскания, наложенные трудовым коллективом, действуют в течение года со дня наложения.

В заключительной части ст. 9 Закона о трудовых коллективах закреплено право трудового коллектива снимать наложенное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник. Цель реализации данного полномочия – стимулировать исправление нарушителя. Особенно эффективна эта мера, когда коллектив ходатайствует об отмене таких мер, как лишение премии за квартал, вознаграждения по итогам года или перенесение очереди на получение жилой площади.

Полномочия трудовых коллективов по укреплению дисциплины не исчерпываются применением поощрений в отношении хороших работников и наказанием нарушителей. Главное в их деятельности – устранение глубинных причин недобросовестной работы.

В соответствии с Законом на обсуждение трудовых коллективов, собраний бригад, участков, ферм, цехов должны постоянно выноситься все вопросы производственной жизни, в том числе состояние трудовой дисциплины и меры по ее укреплению.

Министерства и ведомства СССР, Советы Министров союзных республик, исполкомы местных Советов народных депутатов, партийные и профсоюзные комитеты, хозяйственные руководители должны создавать трудовым коллективам необходимые условия для выполнения ими всех их полномочий.



Время отдыха

Какие виды времени отдыха предусмотрены действующим законодательством?

Статья 41 Конституции СССР и действующее законодательство о труде в числе основных трудовых прав рабочих и служащих предусматривают право на отдых. Оно обеспечивается, с одной стороны, законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, с другой — четкой регламентацией видов времени отдыха и порядка его предоставления.

Различаются следующие основные виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный (междусменный) отдых; еженедельные выходные дни; праздничные дни; отпуска.

Каков порядок предоставления перерыва для отдыха и питания?

В течение рабочего дня рабочим и служащим предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов (ст. 29 Основ, ст. 57 КЗоТ РСФСР). Эти перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются. Конкретная продолжительность их устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Рабочие и служащие используют перерыв по своему усмотрению. В это время им предоставляется право отлучаться с места своего труда (ч. 2 ст. 57 КЗоТ РСФСР). На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (ч. 5 ст. 57 КЗоТ РСФСР).

Время приема пищи в подобных случаях включается в рабочее время.

Каков порядок предоставления еженедельного отдыха?

По общему правилу еженедельный отдых предоставляется всем работникам в общий выходной день – воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия, учреждения, организации. Оба выходных, как правило, предоставляются подряд (ст. 60 КЗоТ РСФСР).

На предприятиях, в учреждениях и организациях, где приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 61 КЗоТ РСФСР).

На предприятиях, в учреждениях и организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, музеи и др.), выходные дни устанавливаются местными Советами народных депутатов (ст. 62 КЗоТ РСФСР)

Разрешается ли привлекать рабочих и служащих к работе в выходные дни?

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение рабочих и служащих к работе в эти дни допускается только с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации в исключительных случаях (ст. 63 КЗоТ РСФСР). Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни допускается в следующих исключительных случаях:

для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия, учреждения, организации в целом или их отдельных подразделений.

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации с соблюдением ограничений, установленных законодательством. Так, привлечение инвалидов к работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями (ст. 157 КЗоТ РСФСР). Не разрешается привлекать к работам в выходные дни беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (ст. 162 КЗоТ РСФСР), а также рабочих и служащих моложе восемнадцати лет (ст. 177 КЗоТ РСФСР).

За работу в выходной день предоставляется другой день отдыха в течение ближайших двух недель. Если предоставление другого дня невозможно (в связи с увольнением работника и в ряде иных случаев, предусмотренных законодательством), то работа в выходной день оплачивается в двойном размере (ст. 64 КЗоТ РСФСР). На практике часто бывает так, что администрация не предоставляет другой день отдыха за работу в выходной день в течение ближайших двух недель, а разрешает суммировать эти дни отдыха. Такое решение является грубым нарушением ст. 64 КЗоТ РСФСР, а должностные лица, допустившие подобное, должны привлекаться к строгой ответственности.

Допускается ли работа в праздничные дни?

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации); работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст. 65 КЗоТ РСФСР). Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 89 КЗоТ РСФСР).

Каков порядок предоставления отпусков?

Порядок предоставления отпусков регулируется ст. 71 КЗоТ РСФСР (п. 20 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии (в учреждении, организации). До истечения 11 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: рабочим и служащим моложе 18 лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, – по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством о труде. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии (ст. 166 КЗоТ РСФСР). Рабочим и служащим, переведенным с одного предприятия (учреждения, организации) на другое, отпуск может быть предоставлен до истечения 11 месяцев работы после перевода.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью отпусков по графику. Согласно п. 20 Типовых правил внутреннего трудового распорядка очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия (учреждения, организации) с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы предприятия (учреждения, организации) и благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года (ч. 2 ст. 73 КЗоТ РСФСР). Ежегодные отпуска рабочим и служащим моложе 18 лет предоставляются в летнее время или по их желанию в любое другое время года (ст. 178 КЗоТ РСФСР).

При предоставлении ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах администрация предприятия (учреждения, организации) обязана по желанию учащихся приурочивать эти отпуска ко времени экзаменов в школах (ст. 192 КЗоТ РСФСР).

В соответствии со ст. 74 КЗоТ РСФСР отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок. Однако ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности рабочего или служащего; при выполнении рабочим или служащим государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. Например, если предоставление отпуска рабочему или служащему в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, допускается с согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия перенесение отпуска на следующий год (ч. 3 ст. 74 КЗоТ РСФСР). Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год. Соединение отпусков допускается не более чем за два года. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях соединение отпусков разрешается, но не более чем за три года. При соединении отпусков за три рабочих года общая продолжительность отпуска, предоставляемого в натуре, не должна превышать шести месяцев, включая время, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска рабочим и служащим моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (ч. 4 ст. 74 КЗоТ РСФСР).

Рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительных причин, очередной отпуск в соответствующем году уменьшается на число дней прогула. При этом отпуск не должен быть меньше двух рабочих недель (12 рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели), не считая дополнительного трехдневного отпуска, предоставляемого женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей (п. 2.1 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1984. № 1).

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией?

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев, связанных с увольнением рабочего или служащего, не использовавшего отпуск (ст. 75 КЗоТ РСФСР).

Каковы размер и порядок выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск?

Полная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска, если работник проработал 11 месяцев в текущем рабочем году. Средний заработок при исчислении компенсации подсчитывается по тем же правилам, что и при предоставлении отпуска в натуре. Если ко дню увольнения работник проработал в текущем рабочем году менее 11 месяцев, ему выплачивается денежная компенсация пропорционально продолжительности отпуска за количество отработанных месяцев в течение рабочего года:

при отпуске в 15 рабочих дней – в размере 1,25-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;

при отпуске в 18 рабочих дней – в размере 1,5-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;

при отпуске в 24 рабочих дня и при месячном отпуске – в размере 2-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;

при отпуске в 36 и 48 рабочих дней – соответственно в размере 3- и 4-дневного среднего заработка за каждый месяц работы (ст. 29 Правил об отпусках).

При исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (ст. 35 Правил об отпусках).

Учителя школ, преподаватели профессионально-технических учебных заведений, техникумов и профессорско-преподавательский состав вузов при увольнении по истечении 10 месяцев учебного года получают компенсацию за полный 48-дневный отпуск.

Выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск по совмещаемой работе при увольнении, как правило, не производится. Исключение установлено лишь для тех работников, которые имеют право на оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе (это относится к служащим, оклад которых по основному месту работы не превышает 70 руб., а также к рабочим, младшему обслуживающему персоналу и некоторым другим категориям работников).

При увольнении рабочего или служащего выплата компенсации за неиспользованный отпуск производится в день увольнения (ст. 98 КЗоТ РСФСР).

В случае увольнения работника, совершившего прогулы, компенсация за неиспользованный отпуск соответственно уменьшается, но выплачивается не менее чем за 12 рабочих дней, если он проработал до увольнения полный рабочий год. Если же работник, совершивший прогул, увольняется до истечения рабочего года, то компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается пропорционально проработанному времени из расчета не менее чем за 12 рабочих дней (п. 2.4 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г.).

Каков порядок выплаты и подсчета среднего заработка за время отпуска?

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска (ч. 3 ст. 96 КЗоТ РСФСР). По законодательству УССР предусмотрена выплата заработной платы за время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 115 КЗоТ УССР).

Средний заработок исчисляется исходя из заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу, в котором работник уходит в отпуск. Подсчет оплаты за отпуск или компенсации за неиспользованный отпуск производится следующим образом: годовой заработок делится на 12; полученный среднемесячный заработок делится на 25,4 (среднемесячное количество рабочих дней в течение года), полученный дневной заработок умножается на число дней отпуска, включая дополнительный день отдыха при пятидневной рабочей неделе.

При производстве подсчета в средний заработок включаются все виды заработной платы, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные в порядке социального страхования. В средний заработок, в частности, включаются доплаты за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни, заработок, сохраняемый за время командировок и выполнения государственных и общественных обязанностей, ежемесячные надбавки за выслугу лет, оплата времени использованного отпуска; премии, обусловленные системой оплаты труда и выплачиваемые из фонда заработной платы независимо от режима выплаты (ежемесячно, ежеквартально и т.п.). Учитываются также премии, выплачиваемые за счет отчислений от прибыли руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим легкой и пищевой промышленности за экономию топлива, электрической и тепловой энергии и т.п

При исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков исключается из подсчета время, в течение которого рабочие и служащие в соответствии с законодательством освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы или без ее сохранения. Например, в случаях предоставления отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой; направления на весенне-полевые работы или на уборку урожая и заготовку кормов; в других случаях освобождения от основной работы по уважительным причинам в соответствии с законодательством (п. 1 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 12 мая 1982 г.).

Если за время освобождения от работы сохранялась часть заработной платы, то из подсчета исключается и сохраненная заработная плата. В указанных случаях средний месячный заработок определяется путем деления заработка за фактически проработанные полные месяцы на число тех же месяцев. Если в расчетном периоде не окажется ни одного полного месяца, оплата отпуска производится исходя из среднего дневного заработка, который определяется путем деления заработка за фактически проработанное время на число рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на проработанное время.

Работникам, которые не имели в расчетном периоде заработка (например, женщина находилась в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком), средний заработок для оплаты ежегодного отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих этому периоду.

Указанное разъяснение применяется также при исчислении среднего заработка для оплаты других дополнительных отпусков, предоставляемых рабочим и служащим в соответствии с законодательством (например, в качестве поощрения за выполнение государственных и общественных обязанностей), и при выплате компенсации за неиспользованные ежегодные отпуска.

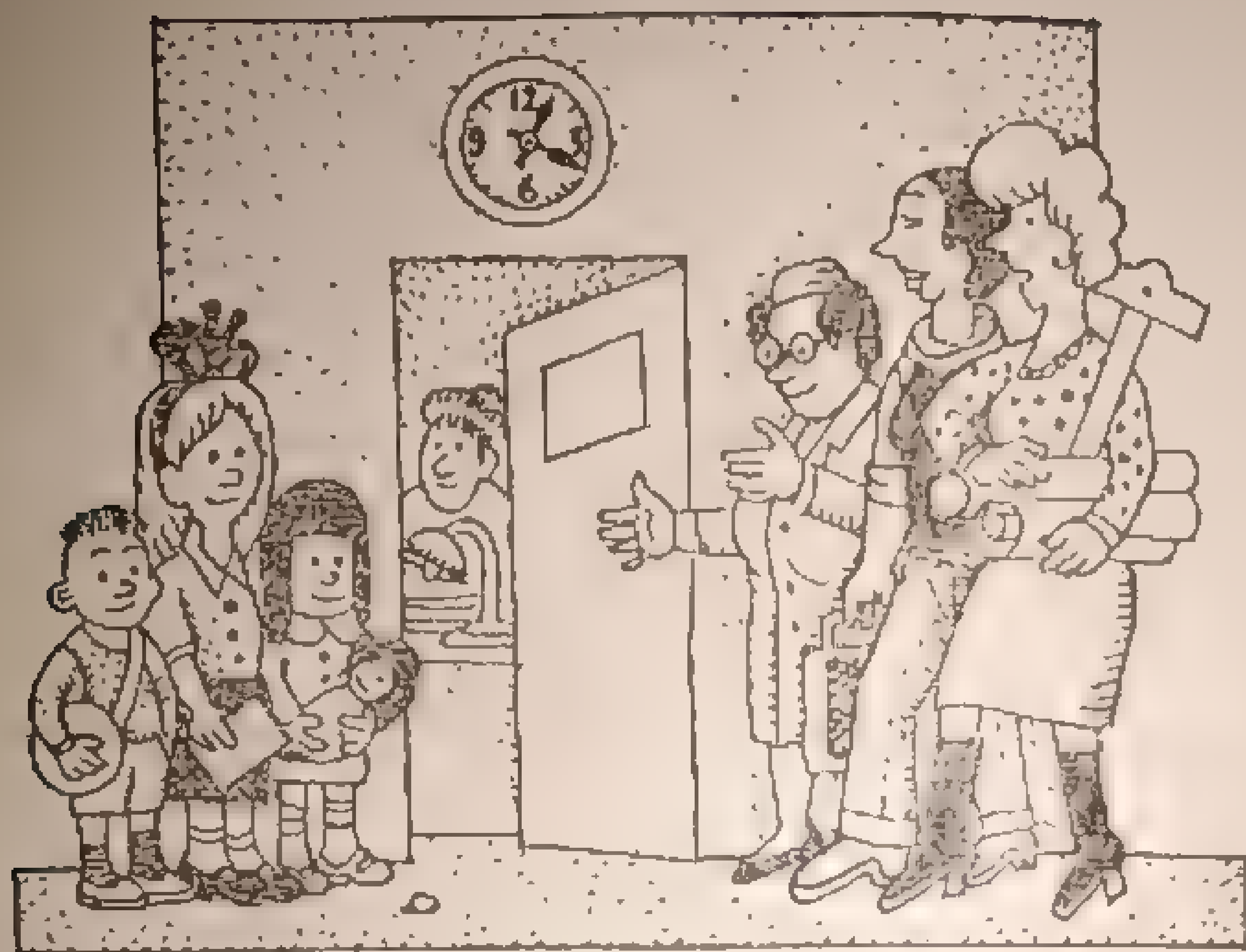
В каких случаях может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы?

По семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам рабочему или служащему по его заявлению с разрешения руководителя предприятия (учреждения, организации) либо руководителя производственной единицы может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 76 КЗоТ РСФСР).

Предоставление кратковременных отпусков без сохранения заработной платы должно оформляться приказом (распоряжением) администрации объединения, предприятия, организации, учреждения или производственной единицы с обязательным указанием срока отпуска и причин, вызвавших необходимость такого отпуска.

В необходимых случаях по соглашению сторон указанные отпуска могут быть отработаны в последующий период, исходя из условий и возможностей производства. Отработка и период, в течение которого она может быть произведена (в пределах трех месяцев после окончания отпуска), могут быть оговорены как при оформлении отпуска без сохранения заработной платы, так и впоследствии (п. 8.2 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г.). Отработка возможна в нерабочее время из расчета один день работы соответствующей продолжительности для данной категории работников за каждый день отпуска. Оплата за время отработки производится по фактически выполненной работе в одинарном размере (п. 8.3 указанного разъяснения).

Администрация обязана обеспечить учет предоставления отпусков без сохранения заработной платы и времени их отработки. О предоставлении таких отпусков вносится запись в личную карточку работника (Типовая междуведомственная форма Т-2, раздел IV "Отпуска").



Труд женщин

На каких работах запрещается применять труд женщин?

В целях охраны здоровья женщин законодательство запрещает применение их труда на тяжелых и вредных для здоровья работах, а также на подземных работах, кроме некоторых из них (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Так, труд женщин не применяется, например, на тех участках металлургического производства, где есть интенсивное выделение тепла, на многих погрузочно-разгрузочных работах, на железнодорожном транспорте им запрещается работать сцепщиками вагонов и т.д.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г. "О дополнительных мерах по улучшению условий труда женщин, занятых в народном хозяйстве" (СП СССР. 1978. № 11. Ст. 74) постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июля 1978 г. утвержден Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых не может применяться труд женщин (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1978. № 12).

Изменения и дополнения в Список могут вносить министры, руководители ведомств СССР и Советы Министров союзных республик по согласованию с Госкомтрудом СССР, Минздравом СССР и ВЦСПС.

В зависимости от характера работ для женщин предусмотрены нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Так, при подъеме тяжестей на высоту более 1,5 м или в случае подъема и перемещения тяжестей постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза – 10 кг, а при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой – 15 кг. При этом тара и упаковка включаются в массу поднимаемого и перемещаемого груза.

Вся суммарная масса грузов, перемещаемых в течение рабочей смены, не должна превышать 7000 кг. Для женщин, не достигших 18 лет, установлены более низкие нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены 27 января 1982 г. Госкомтрудом СССР и ВЦСПС по согласованию с Минздравом СССР (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 4).

Каковы гарантии приема на работу и увольнения беременных женщин и женщин-матерей?

Законодательство запрещает необоснованный отказ в приеме их на работу. Повышенные гарантии при приеме на работу установлены для беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Статьей 170 КЗоТ РСФСР запрещено отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка. Отказ в приеме на работу по указанным мотивам влечет за собой уголовную ответственность.

Законодательство не допускает увольнения беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия. В этом случае увольнение допускается с обязательным трудоустройством (ст. 170 КЗоТ РСФСР).

Ограничивается ли труд женщин в ночное время и в других случаях?

Законодательство не допускает привлечения беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, к работе в ночное время (то есть с 22 до 6 часов).

Оно также запрещает привлекать беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, к сверхурочным работам и работам в выходные дни (ст. 162 КЗоТ РСФСР).

Женщин, имеющих детей в возрасте от двух до восьми лет, можно привлекать к сверхурочным работам и направлять в командировки только с их согласия (ст. 163 КЗоТ РСФСР).

Беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, не допускаются к дежурствам в нерабочее время, то есть после окончания рабочего дня, в ночное время, а также в выходные и праздничные дни (постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. Бюллетень ВЦСПС. 1954. № 8).

Допускается ли перевод беременных женщин и матерей малолетних детей на другую, более легкую работу?

Беременные женщины, если они нуждаются в этом, переводятся на время беременности на другую, более легкую работу. Такой перевод осуществляется в соответствии с медицинским заключением, которое обязательно для администрации. В заключении указывается вид более легкой работы или отмечается необходимость облегчить труд беременной.

Подлежат переводу на другую, более легкую работу и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае если они не могут

выполнять прежнюю работу (например, когда ее выполнение несовместимо с кормлением ребенка, уходом за ним). Такие переводы производятся до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 164 КЗоТ РСФСР).

Как оплачивается труд женщин при переводе на более легкую работу и каковы перерывы для кормления ребенка?

За беременными женщинами, переведенными на более легкую работу, сохраняется прежний заработок. Он сохраняется также и за женщинами, имеющими детей до полутора лет, если они не смогли выполнять прежнюю работу и были переведены на другую. В этом случае средний заработок сохраняется на все время кормления ребенка или до достижения им полутора лет (ст. 164 КЗоТ РСФСР). Средний заработок исчисляется из заработка последних шести месяцев перед переводом. В этот шестимесячный срок не включается время отпуска по беременности и родам.

Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 169 КЗоТ РСФСР).

Перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через каждые три часа. При наличии двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Дополнительные перерывы для кормления ребенка, их сроки и порядок предоставления определяются администрацией совместно с профсоюзным комитетом. При этом учитываются пожелания матери.

Если мать не может использовать перерыв, допускается его присоединение к обеденному или суммирование перерывов и перенос их на конец рабочего дня.

Период кормления ребенка грудью не ограничен никакими календарными сроками. Поэтому льготы должны предоставляться в течение всего периода фактического кормления ребенка грудью, сколько бы он ни продолжался. В необходимых случаях факт кормления может быть удостоверен тем лечебно-профилактическим учреждением, которое имеет право выдачи больничных листков для предоставления отпуска по беременности и родам, или детской поликлиникой.

Кто из женщин имеет право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам и в каком размере выдаются пособия?

Право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам имеют все трудящиеся женщины независимо от стажа работы. Продолжительность отпуска 112 календарных дней (по 56 дней до и после родов). В случае ненормальных родов или рождения двух и более детей послеродовой отпуск увеличивается до 70 дней (ст. 165 КЗоТ РСФСР).

Пособия по беременности и родам выплачиваются женщинам в размере их полного заработка. Пособие выплачивается вперед за весь дородовой отпуск, то есть за все рабочие дни по графику в период 56 календарных дней отпуска, а после родов — за весь послеродовой отпуск. Если

со дня освобождения от работы по беременности до дня родов прошло больше или меньше установленного числа дней дородового отпуска, то пособие выдается за все дни, фактически проведенные в дородовом отпуске. Здесь следует отметить, что продолжительность отпуска, предоставляемого после родов, в связи с этим не изменяется.

Пособия по беременности и родам исчисляются из фактического заработка работницы. При этом работницам, рабочее время которых не поддается учету, пособие исчисляется из фактического заработка, не превышающего двойного должностного (месячного) оклада или двойной тарифной ставки.

В этом фактическом заработке учитываются все виды заработной платы, на которые по существующим правилам начисляются взносы на социальное страхование, включая доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, выполняемой в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены). В указанном заработке не учитываются: заработная плата за работу в сверхурочное время и по совместительству, разного рода выплаты единовременного характера, доплата за работу, не входящую в обязанности работницы по основной работе.

Молодым специалистам пособие за время отпуска по беременности и родам выдается по месту работы, куда они направлены, в размере полного заработка, начиная со дня, назначенного для явки на работу. Исчисляется пособие исходя из оклада (ставки) по должности, на которую молодой специалист был распределен.

Каков порядок предоставления ежегодного отпуска женщине, уходящей в отпуск по беременности и родам?

Ежегодный отпуск в этом случае предоставляется женщине по ее желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него независимо от продолжительности работы на данном предприятии (ст. 166 КЗоТ РСФСР).

Такой отпуск дается также независимо от стажа работы и предоставляется полностью, а не пропорционально проработанному времени.

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам должны быть присоединены оба отпуска – за прошлый и текущий рабочие годы.

При совпадении отпусков (ежегодного и по беременности и родам) ежегодный отпуск должен быть предоставлен по окончании послеродового отпуска. В этих случаях ежегодный отпуск по желанию женщины может быть также перенесен на другой срок.

При каких условиях и на какой срок предоставляются отпуска по уходу за ребенком?

По желанию женщины при наличии общего трудового стажа не менее года ей может быть предоставлен частично оплачиваемый отпуск по ухо-

ду за ребенком до достижения им одного года с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

Кроме частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до одного года, женщине по ее желанию предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им полутора лет.

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается (ст. 167 КЗоТ РСФСР).

Право на частично оплачиваемый отпуск до достижения ребенком одного года имеют работающие матери, в том числе женщины-колхозницы, общий трудовой стаж которых не менее одного года, и женщины-матери, обучающиеся с отрывом от производства в высших, средних специальных, профессионально-технических учебных заведениях, а также в аспирантуре, клинической ординатуре, на курсах и в школах по повышению квалификации и подготовке кадров независимо от трудового стажа.

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка, а также по их желанию при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им одного года с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию.

Женщине, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им полутора лет (ст. 168 КЗоТ РСФСР).

По каким правилам исчисляется общий трудовой стаж, дающий работающей матери право на частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им одного года?

Такой общий стаж исчисляется для женщин рабочих и служащих по правилам, установленным для назначения государственных пенсий, а для женщин-колхозниц — по правилам, установленным для назначения пенсий членам колхозов. При этом время обучения в высших, средних специальных или иных учебных заведениях, пребывание в аспирантуре или клинической ординатуре учитывается независимо от того, предшествовала ли периоду обучения работа в качестве рабочего или служащего. В тех случаях, когда общий трудовой стаж, дающий право на пособие по уходу за ребенком, приобретается в период после отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемый отпуск предоставляется со дня, с которого у матери наступило право на этот отпуск.

Можно ли получить отпуск по уходу за ребенком частично?

Дополнительный отпуск по уходу за ребенком в пределах установленного срока предоставляется полностью или по частям по заявлению женщины. Оформляется такой отпуск приказом (распоряжением), на основании которого комиссия по социальному страхованию профкома предприятия назначает женщине пособие по уходу за ребенком.

Днем окончания выплаты пособия за время отпуска по уходу за ребенком является день, когда ребенку исполняется один год.

Каковы размеры и порядок выплаты пособия по уходу за ребенком?

Пособие по уходу за ребенком до достижения им одного года выплачивается в следующих размерах:

в районах Дальнего Востока и Сибири, в северных районах страны (Карельская АССР и Коми АССР, Архангельская и Мурманская области), в Вологодской, Новгородской и Псковской областях – 50 руб. в месяц;

в остальных районах страны – 35 руб. в месяц.

Число детей, за которыми мать одновременно ухаживает, не влияет на размеры полагающегося пособия. Поэтому при рождении двух и более детей пособие выплачивается в размере 50 или 35 руб. в месяц в зависимости от местности, в которой расположено предприятие, учебное заведение, где работает или учится мать ребенка. Место рождения ребенка и место нахождения матери в период отпуска по уходу за ребенком значения не имеют.

По общему правилу пособие по уходу за ребенком до достижения им одного года выдается со дня предоставления матери отпуска для этой цели. Однако, если женщина своевременно не оформила такой отпуск, вопрос о выплате ей пособия за прошлое время может быть решен профсоюзным комитетом предприятия, где она работает, при условии обращения за пособием не позднее шести месяцев со дня исполнения ребенку одного года.

По решению секретариата или президиума республиканского (в республиках, не имеющих областного деления), краевого, областного, Московского и Киевского городских советов профсоюзов шестимесячный срок, установленный для обращения за пособием, в силу уважительных причин может быть продлен.

Пособие по уходу за ребенком имеет право получить не только мать, но и другое лицо по ее доверенности, оформленной в установленном порядке.

Такое пособие по заявлению матери может быть перечислено на ее счет в сберегательную кассу или переведено ей по почте. Расходы по перечислению пособия производятся за счет получателя.

Если мать не может ухаживать за ребенком вследствие помещения ее на стационарное лечение, отпуск по уходу за ребенком с выплатой пособия на период нахождения матери в стационаре медицинского учреждения может быть предоставлен отцу ребенка или иному лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком. Пособие таким лицам выдается, если мать за указанный период это пособие не получала. В таком же порядке предоставляется отпуск и выплачивается пособие указанным лицам в случае смерти матери. Оно выдается лицу, фактически воспитывающему ребенка.

При увольнении с работы в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, в том числе в связи с истечением срока трудового

договора (кроме увольнения в связи с ликвидацией предприятия), выплата пособия прекращается со дня, следующего за днем увольнения.

Засчитывается ли в общий и непрерывный стаж время частично оплачиваемого и дополнительного отпусков по уходу за ребенком?

Время частично оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком засчитывается как в общий, так и в непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности, в том числе: при назначении пособий по государственному социальному страхованию, при назначении государственных пенсий, при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет и за стаж работы по специальности, вознаграждения из фонда материального поощрения за годовые результаты работы предприятия; в стаж работы по специальности при установлении окладов работникам просвещения, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам; при предоставлении льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в Карельской АССР, Коми АССР, Архангельской области, в других случаях, когда от стажа зависит получение каких-либо льгот.

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им одного года засчитывается также в стаж, дающий право на пенсию на льготных условиях и в льготных размерах.

Каков порядок назначения единовременного пособия при рождении ребенка?

При определении права на это пособие, а также его размера учитываются все дети, рожденные матерью, а также усыновленные ею, независимо от их возраста. Пасынки и падчерицы, а также дети, в отношении которых женщина лишена родительских прав, не учитываются.

Единовременное пособие выдается, если рождение ребенка зарегистрировано в органах загса в установленном порядке.

Право на пособие, его размер, условия и порядок назначения зависят от ряда обстоятельств.

Пособия назначаются профсоюзным комитетом предприятия или создаваемой им комиссией по социальному страхованию.

Работающим матерям и матерям, которые учатся с отрывом от производства в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, аспирантуре, клинической ординатуре, на курсах и в школах по повышению квалификации, переквалификации и подготовке кадров, единовременное пособие при рождении первого, второго и третьего ребенка (независимо от стажа работы и размера заработной платы) выдается по месту работы или учебы.

При рождении первого ребенка единовременное пособие выдается в размере 50 руб.; при рождении второго и третьего ребенка - по 100 руб на каждого. В случае рождения двух и более детей одновременно (близнецов) единовременное пособие матерям выплачивается в размере 100 руб. на каждого ребенка независимо от числа детей, родившихся ранее.

При рождении четвертого и каждого последующего ребенка единовременное пособие выдается органами социального обеспечения на условиях и в размерах, установленных для выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям.

Выплата единовременных пособий многодетным матерям производится органами социального обеспечения в следующих размерах: 65 руб. – матерям, имеющим трех детей, при рождении четвертого ребенка; 85 – при рождении пятого ребенка; 100 – при рождении шестого ребенка; 125 – при рождении седьмого и восьмого ребенка в каждом отдельном случае; 175 – при рождении девятого и десятого ребенка в каждом отдельном случае; 250 руб. – при рождении каждого последующего ребенка.

Если мать ребенка не работает и не учится, пособие при рождении первого, второго и третьего ребенка выдается в каждом отдельном случае в размере 30 руб. отцу ребенка, работающему или обучающемуся с отрывом от производства, независимо от размера его заработка или стипендии.

Если женщина уволится с работы в период отпуска по беременности и родам, единовременное пособие выдается ей в размерах, установленных для работающих матерей.

Если женщина (молодой специалист) получила направление на работу, единовременное пособие при рождении ребенка выдается ей тем предприятием, куда она направлена и оформлена на работу.

Женщине, уволенной в связи с ликвидацией предприятия, единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выдается правопреемником ликвидированного предприятия либо иным предприятием по указанию областного, краевого или республиканского комитета соответствующего отраслевого профсоюза.

Для получения такого пособия следует обратиться в комиссию по социальному страхованию либо в профсоюзный комитет и представить справку о рождении ребенка, выданную для этой цели отделом загса.

При обращении за единовременным пособием на второго или третьего ребенка следует представить копии свидетельств о рождении детей и справку о месте их жительства.

Установив право на единовременное пособие и его размер, комиссия по социальному страхованию или профсоюзный комитет делает соответствующую запись о его назначении и возвращает все документы для представления их в расчетную часть предприятия, которая должна выплатить пособие в тот же день.

Пользуется ли правом на пособие мать-одиночка?

Мать-одиночка пользуется правом на пособие только в том случае, если в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце или если такая запись произведена со слов матери.

В случае если мать получает алименты или пенсию по случаю потери кормильца, а также когда лицо, от которого мать имеет ребенка, признано в установленном порядке отцом ребенка или ребенок усыновлен, пособие на детей не назначается.

Не выплачивается пособие и когда одинокая мать проживает, ведет общее хозяйство и воспитывает детей совместно с лицом, от которого имеет детей (независимо от того, состоит она с ним в зарегистрированном браке или нет).

При вступлении одинокой матери в брак с другим лицом право на пособие за ней сохраняется.

Женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) ребенка, законодательство приравнивает к одиноким матерям при условии, что в книге записи рождений такая женщина записана в качестве матери.

Куда следует обращаться одиноким и многодетным матерям с заявлением о назначении пособий?

С заявлением (в письменном виде) следует обращаться в районный (городской) отдел социального обеспечения или в исполком поселкового (сельского) Совета народных депутатов по месту жительства заявительницы. К заявлению прилагаются необходимые документы, которые могут подаваться как в подлинниках, так и в засвидетельствованных копиях.

Доставка и пересылка пособий производятся за счет государства.

Государственное пособие одиноким матерям установлено в размере 20 руб. в месяц на ребенка и выплачивается до достижения им 16 лет, а при условии, что сын (дочь) является учащимся, не получающим стипендии, — до 18 лет.

Ежемесячные пособия выплачиваются многодетным матерям при рождении четвертого ребенка, начиная со второго года его жизни и до достижения им пятилетнего возраста.

Размер этих пособий — от 4 до 15 руб. ежемесячно в зависимости от числа детей.

Пособия многодетным и одиноким матерям выплачиваются за истекший месяц. Назначенные суммы пособия, не востребованные матерью своевременно, выплачиваются за прошлое время, но не более чем за три года до обращения за получением пособия. Если же суммы пособия не получены своевременно по вине органа, назначающего и выплачивающего пособие, выплата за прошлое время не ограничивается каким-либо сроком и вся задолженность выплачивается единовременно.

За время нахождения ребенка одинокой или многодетной матери в детском учреждении на полном государственном обеспечении пособие на него не выплачивается.

В каком возрасте многодетная мать имеет право на пенсию?

Для многодетных матерей установлены льготные условия на пенсию по возрасту. Помимо этого, им предоставляется льгота по стажу. Так, матери, родившие пять и более детей и воспитавшие их до восьмилетнего возраста, имеют право на пенсию по достижении 50 лет (при стаже работы не менее 15 лет).

Право на такую пенсию предоставляется независимо от того, проживали дети с матерью или отдельно (в школе-интернате и т.д.).

Пенсии по возрасту на льготных условиях назначаются также многодетным матерям, имеющим усыновленных детей (если ребенок был усыновлен до достижения им восьмилетнего возраста), которые учитываются наравне с родными. Пасынки и падчерицы не учитываются.

Многодетной матери, не имеющей 15-летнего трудового стажа, пенсия по старости может быть назначена лишь по достижении 55 лет (при стаже работы не менее пяти лет).

На какой срок и кому может быть выплачено пособие по уходу за ребенком при его заболевании?

Пособие по уходу за ребенком, не достигшим 14 лет, выдается за период, в течение которого ребенок нуждается в уходе, но не более чем за четырнадцать календарных дней.

Одиноким матерям, вдовам (вдовцам), разведенным женщинам (мужчинам), а также женам военнослужащих срочной службы пособие по уходу за больным ребенком, не достигшим 14 лет, также выдается на срок до четырнадцати календарных дней.

При освобождении матери от работы для нахождения вместе с больным ребенком в стационаре пособие выдается за все время освобождения от работы.

В каких случаях женщина-мать имеет право на трехдневный дополнительный отпуск и на отпуск без сохранения заработной платы?

Дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск предоставляется работающим женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет. Этот отпуск дается сверх 15-дневного ежегодного и может суммироваться с другими дополнительными отпусками (в связи с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день и по другим основаниям). При этом общая продолжительность ежегодного отпуска вместе с трехдневным дополнительным не должна превышать 28 календарных дней, включая выходные дни, приходящиеся на отпускное время. Дополнительный трехдневный отпуск предоставляется, как правило, одновременно с ежегодным (основным) отпуском. Однако по желанию матери он может быть предоставлен в любое другое, удобное для нее время. В год достижения ребенком 12 лет указанный дополнительный отпуск предоставляется женщине независимо от того, когда ребенку исполнится 12 лет – до ухода ее в ежегодный отпуск или после его окончания.

Отпуском без сохранения заработной платы вправе пользоваться женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет. Предоставляется такой отпуск по согласованию с администрацией в период, когда позволяют производственные условия. Перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

Предоставление этих отпусков регулируется п. 3 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 г. и постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 сентября 1981 г. "О порядке введения частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года и других мероприятий по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей", а также разъяснением Гос-

комтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 24 ноября 1981 г. "О порядке предоставления дополнительного трехдневного оплачиваемого отпуска и двухнедельного отпуска без сохранения заработной платы женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предусмотренных п. 3 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 г.".

Можно ли устанавливать скользящий график работы для женщин, имеющих детей?

Такое право предусмотрено Положением о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 9).

Применение такого графика создает благоприятные условия для сочетания работницами материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни.

График позволяет устанавливать сроки работы сообразно с повседневными социально-бытовыми и иными личными потребностями работниц, а также с учетом интересов производства.

Скользящий график применяется на предприятиях всех отраслей народного хозяйства при пяти-, шестидневной рабочей неделе и других режимах. Организация труда по такому графику осуществляется администрацией совместно с профкомом.

Решить вопрос об установлении скользящего графика можно по согласованию с администрацией как при приеме на работу, так и в процессе ее, если у работницы возникла необходимость ухода за детьми и она не может работать по обычному графику, действующему на предприятии. При этом должны учитываться особенности производства, технологического процесса, организации и условий труда, а также мнение трудового коллектива.

Скользящий график устанавливается без ограничения срока или на любой удобный для работницы срок (например, до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года).

График вводится приказом администрации по согласованию с профкомом.

В зависимости от производственных и местных условий скользящий график может применяться с различными режимами труда и отдыха. Максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки должна быть не более 10 часов. Непременным условием применения таких графиков является соблюдение годового баланса рабочего времени из расчета семичасового рабочего дня при шестидневной рабочей неделе.

Скользящий график должен обеспечивать также установленную законодательством продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха.

Работа на условиях неполного рабочего времени (в случаях, предусмотренных законодательством) не исключает работу по скользящему графику. При этом норма рабочего времени для работниц соответствен-

но уменьшается и должна быть скорректирована с учетом фактически установленной недельной или месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с указанным выше Положением (п. 5.1) работницы, нарушившие условия работы по скользящему графику, могут быть лишены такого права на срок до трех месяцев. За повторное нарушение работницы переводятся на общеустановленный режим труда.

В случаях производственной необходимости администрация имеет право переводить работниц на общеустановленный режим работы на срок до одного года.

Как регулируются условия труда женщин, работающих на режиме неполного рабочего времени?

Этот вопрос отражен в Положении о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС по согласованию с Госпланом СССР (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8).

В целях создания более благоприятных условий труда женщинам, имеющим детей, для успешного сочетания ими материнства, профессиональной деятельности и участия в общественной жизни законодательство предусматривает возможность установления для них неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). Конкретный режим труда устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учетом пожеланий работницы. Возможны следующие варианты режима неполного рабочего времени: сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов во все дни рабочей недели; сокращение числа рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы; сокращение ежедневной продолжительности работы на определенное число рабочих часов при одновременном сокращении числа рабочих дней в неделю. В зависимости от конкретных производственных условий может предусматриваться, например, разделение ежедневной работы на части (доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т. д.). Могут быть определены и другие условия.

При установлении режима труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 ч, а рабочей недели – менее 20–24 ч (соответственно при пяти- и шестидневной рабочей неделе).

Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и в процессе ее.

Оно устанавливается как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы срок (например, до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т. д.).

Условия труда должны быть оговорены в приказе о приеме на работу. При этом необходимо указать конкретную продолжительность рабочего дня или неполной рабочей недели.

Трудовой договор о работе на режиме неполного рабочего времени, как и другие трудовые договоры, не может содержать условий, ухуд-

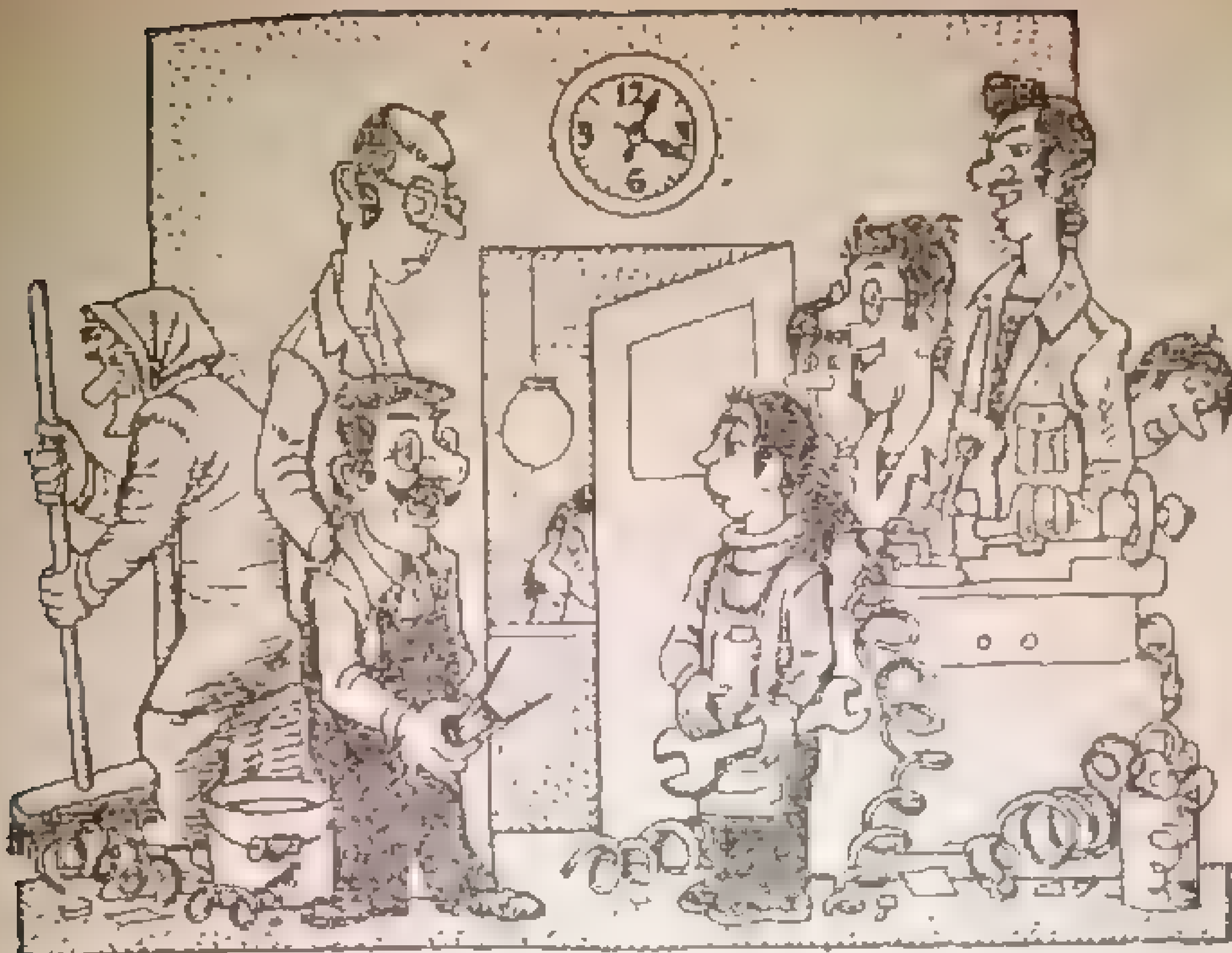
шающих положение работника по сравнению с законодательством. Никакие ограничения трудовых прав работающих на режимах неполного рабочего времени не допускаются. Им предоставляется ежегодный отпуск той же продолжительности, какая установлена для данной работы или должности при обычном рабочем времени.

Женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по таким основаниям, засчитываются лишь те дни, когда они фактически были заняты на вредных условиях труда не менее половины продолжительности рабочего дня, установленной для этих работников.

Время работы на условиях неполного рабочего времени включается как в общий, так и в непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности. Поэтому запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания того, что работа производится на условиях неполного рабочего времени.

Работникам, занятым неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, выплачивается на общих основаниях пособие по государственному социальному страхованию. Им учитывается стаж при назначении государственных пенсий, при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет, при выплате вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год и в других случаях, предусмотренных законодательством. Размер заработной платы устанавливается таким работникам пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Труд женщин на условиях неполного рабочего времени может применяться во всех отраслях народного хозяйства. Его организация возлагается на администрацию предприятия совместно с профкомом. Следует отметить, что если на штатную должность принята работница на условиях неполного рабочего времени, администрация вправе принять на эту же должность и другого работника с неполным рабочим днем (сменой).



Труд молодежи

С какого возраста допускается прием на работу?

Наряду с общими правилами приема на работу рабочих и служащих законодательство о труде предусматривает ряд специальных условий приема на работу молодежи. Так, в соответствии со ст. 173 КЗоТ РСФСР (соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик) не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет. В исключительных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, на работу могут приниматься лица, достигшие пятнадцати лет. Решая вопрос о приеме на работу лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, профсоюзный комитет должен исходить из интересов несовершеннолетнего, проверить причины, по которым он хочет поступить на работу, характер работы (не противоречит ли она ему по состоянию здоровья), обсудить вопрос о целесообразности производственного обучения подростка.

Приравниваются ли в трудовых правах несовершеннолетние к совершеннолетним?

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством о труде (ст. 174 КЗоТ РСФСР).

На каких работах запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет?

Статья 175 КЗоТ РСФСР (и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик) запрещает применение труда лиц моложе восем-

надцати лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Физиологические особенности несовершеннолетних, характер ряда трудовых функций предопределили необходимость разработки перечня (списка) работ, на которых не допускается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста. Такой список утвержден Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 10 сентября 1980 г. (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. № 3).

Запрещается также принимать несовершеннолетних на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут быть допущены к погрузочно-разгрузочным работам. Им разрешается, в виде исключения, переноска и передвижение тяжестей (в пределах установленных норм) только в том случае, если это связано с выполнением их основных трудовых обязанностей и составляет не более одной трети их рабочего времени.

С работниками, не достигшими 18-летнего возраста, запрещается заключать договоры о полной материальной ответственности.

Запрещается привлекать рабочих и служащих моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни (ст. 177 КЗоТ РСФСР).

Сокращается ли продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет?

Для данных категорий работников законодательство о труде предусматривает сокращенную продолжительность рабочего времени. Так, ст. 43 КЗоТ РСФСР (соответствующими статьями КЗоТ других союзных республик) закреплено, что для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет – 36 ч в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет — 24 ч в неделю.

Каков порядок предоставления отпусков молодым рабочим и служащим?

Несовершеннолетние, как и все рабочие и служащие, имеют право на ежегодный отпуск. Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии (в учреждении, организации). Однако по просьбе несовершеннолетнего отпуск за первый год работы может быть предоставлен ему по истечении трех месяцев работы (ст. 71 КЗоТ РСФСР). В этом случае отпуск предоставляется хотя и авансом, но в полном размере, а не пропорционально отработанному времени. Причем лицам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью в один календарный месяц (ч. 2 ст. 67 КЗоТ РСФСР).

Выпускникам профтехучилищ после их окончания отпуск предоставляется тем предприятием, куда они направлены на работу. Это правило применяется к лицам, обучавшимся в профтехучилищах год и более. Выпускникам профтехучилищ со сроком обучения менее года

время обучения засчитывается в трудовой стаж, дающий право на ежегодный отпуск (п. 43 Положения о профессионально-технических учебных заведениях СССР).

Рабочие и служащие моложе восемнадцати лет имеют право и на дополнительный отпуск наравне со взрослыми, если, например, они работают в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к ним.

Как производится оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет?

Заработная плата рабочим и служащим моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в том же размере, что и рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд рабочих и служащих моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за то время, на которое продолжительность их ежедневной работы меньше по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников (ст. 180 КЗоТ РСФСР).

Как устанавливаются нормы выработки для молодых рабочих?

Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних работников.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятия (в организации) по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях, размерах и на определенные сроки могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации (ст. 179 КЗоТ РСФСР).

Должны ли быть обеспечены работой по специальности молодые рабочие и специалисты?

В соответствии с законодательством молодые рабочие и специалисты обеспечиваются работой по специальности (ст. 182 КЗоТ РСФСР). Так, молодые рабочие, окончившие профессионально-технические и технические училища, а также молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

Как организуется производственное обучение молодежи?

Согласно ст. 184 КЗоТ РСФСР (соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик) одной из важных форм профессиональной подготовки и повышения квалификации молодежи является производственное обучение (индивидуальное, бригадное, курсовое) на предприятиях

(в организациях), которое организует администрация. Обучение несовершеннолетних должно осуществляться только по тем профессиям, а также для тех производств и работ, на которых разрешается применение их труда.

Ученики, проходящие производственное обучение непосредственно на предприятии (в организации), по своему правовому положению являются рабочими, на них распространяется трудовое законодательство. Это проявляется, в частности, в том, что их теоретические занятия и производственное обучение проводятся в пределах установленной законом продолжительности рабочего времени.

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение молодыми рабочими и служащими производственного обучения, их общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования (ст. 188 КЗоТ РСФСР).

Какие установлены гарантии при увольнении молодежи?

Законодательством о труде установлен ряд гарантий при увольнении молодежи (ст. 183 КЗоТ РСФСР). Так, вопрос об увольнении несовершеннолетних рабочих и служащих по инициативе администрации должен быть согласован, помимо профсоюзного комитета, с комиссией по делам несовершеннолетних районного (городского) исполкома Совета народных депутатов, а при увольнении молодых специалистов, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения, – с министерством (ведомством), которому подчинено предприятие (учреждение, организация), где они работают.

На заседании профсоюзного комитета при рассмотрении просьбы (представления) администрации о даче согласия на увольнение несовершеннолетних должен присутствовать представитель комитета комсомола предприятия (учреждения, организации).

Какие обязанности возлагаются на молодых рабочих и служащих?

Молодые рабочие и служащие, как и все трудящиеся нашей страны, должны честно и добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, повышать его производительность, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь и укреплять социалистическую собственность (раздел III Типовых правил внутреннего трудового распорядка). В этой связи особое значение приобретает обязанность молодых рабочих и специалистов проработать определенный период времени на том предприятии (в учреждении, организации), куда они были направлены после окончания учебного заведения.



Рассмотрение трудовых споров

Какие органы рассматривают трудовые споры?

В соответствии с п. 1 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров (Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325) трудовые споры рассматриваются:

комиссиями по трудовым спорам (КТС);

профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций;

районными (городскими) народными судами.

Профсоюзный комитет предприятия, которому предоставлены права районного комитета профсоюза, может передать профсоюзным комитетам цехов право рассматривать трудовые споры в соответствии с Положением о порядке рассмотрения трудовых споров.

Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами (ст. 223 КЗоТ РСФСР).

Разногласия, возникающие между профсоюзным комитетом предприятия (учреждения, организации) и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда, разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами (ст. 224 КЗоТ РСФСР).

Отдельные трудовые споры рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Органы, рассматривающие трудовые споры, различаются по основной цели, для выполнения которой они созданы, по организации и структуре, а также по формам деятельности. Так, комиссия по трудовым спорам — это орган, созданный для рассмотрения большинства трудовых споров на предприятии, в учреждении, организации. Профсоюзный комитет, наряду со многими функциями, также рассматривает трудовые споры. Вышестоящие профсоюзные и хозяйственные органы, наряду с выполнением своих основных функций, рассматривают в необходимых случаях и трудовые споры совместно. Вышестоящие хозяйственные и государственные органы, кроме выполнения своих основных функций, также в соответствующих случаях рассматривают трудовые споры.

Судебные органы выполняют особую функцию государства – осуществляют правосудие (в том числе при рассмотрении трудовых споров). Организуются и действуют они в соответствии с Основами законодательства о судоустройстве и Основами гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик. Рассмотрение трудовых споров в судах осуществляется в соответствии с ГПК союзных республик.

Каковы причины возникновения трудовых споров?

Причины возникновения трудовых споров могут быть субъективного, организационно-правового и организационно-хозяйственного характера.

К причинам субъективного характера относятся:

отставание сознания от общественного бытия, пережитки прошлого в сознании отдельных граждан, недостатки в идейно-воспитательной работе среди рабочих, служащих и представителей администрации. Они по-разному проявляются в деятельности должностных лиц и в поведении рабочих и служащих. Руководители хозяйственных и других организаций проявляют порой элементы бюрократизма, допускают нарушения законодательства о труде, игнорируют права и законные интересы работников, преуменьшают возможности предприятия (организации) по улучшению труда и быта работников и т. д. У отдельных работников эти пережитки проявляются в недобросовестном отношении к труду, к охране социалистической собственности, в стяжательстве, в частнособственнических настроениях. Ликвидация указанных причин трудовых споров зависит в основном от усиления идейно-воспитательной работы,

одна из главных причин трудовых споров – недостаточная осведомленность о трудовом законодательстве руководителей предприятий, учреждений, организаций и их структурных подразделений, что влечет за собой применение руководителями в конкретных производственных ситуациях не тех норм трудового права, которые следовало бы применить, невыполнение своих обязанностей и нарушение законных прав работников. Например, группа работников за опоздание на работу (до 15 мин) была переведена на нижеоплачиваемую работу (должность) без учета профессии (специальности). Абзац первый п. 4 ст. 135 КЗоТ РСФСР разрешает переводить рабочих и служащих на нижеоплачиваемую работу (должность) за указанное нарушение трудовой дисциплины только с

учетом их профессии (специальности). В данном случае недостаточная осведомленность администрации предприятия о содержании п. 4 ст. 135 КЗоТ РСФСР и соответственно неправильное применение правовой нормы явились причиной трудового спора. Пункт 4 ст. 135 КЗоТ РСФСР 20 декабря 1983 г. дополнен вторым абзацем, который за систематическое нарушение трудовых обязанностей без уважительных причин, прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии разрешает переводить рабочих и служащих на другую нижеоплачиваемую работу или должность без учета профессии (специальности) работника. Но рассмотренный выше случай не подпадает под эту норму. Рабочие и служащие также нередко проявляют незнание трудового законодательства, тем самым способствуя возникновению трудовых споров. Не зная правовых норм, работники предъявляют необоснованные требования, полагая, что нарушаются их трудовые права;

причиной отдельных трудовых споров может также явиться добросовестное заблуждение администрации или работника о наличии или отсутствии фактических обстоятельств, дающих основание на применение определенной нормы права. Например, оспаривание факта прогула при увольнении (п. 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР), оспаривание работником факта вины при взыскании материального ущерба, причиненного предприятию, и т.п.

Причинами организационно-правового характера являются:

нечеткие формулировки отдельных положений трудового законодательства, приводящие к разному их толкованию спорящими сторонами. Например, нечеткая формулировка ч. 1 ст. 26 КЗоТ РСФСР, где сказано о переводе работника по производственной необходимости на срок до одного месяца, обусловливала неверное применение администрацией этой статьи. Данная норма нуждалась в соответствующем разъяснении. Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении № 11 от 20 декабря 1973 г. разъяснил: поскольку закон ограничил возможность перевода по производственной необходимости лишь сроком, а не количеством переводов, следует иметь в виду, что такой перевод в пределах месячного срока может иметь место неоднократно (Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1974. № 3);

отдельные проблемы в трудовом законодательстве. Например, законодательство не дает определения другой местности при переводе, что также способствует возникновению споров (ст. 26 КЗоТ РСФСР);

отставание отдельных элементов правовой формы общественных отношений от уровня организации социалистического производства, т.е. отставание норм трудового права от развития и совершенствования условий труда. Например, внедрение новой техники может обусловить появление новых профессий, не предусмотренных тарифно-квалификационным справочником. Различная же оценка фактических обстоятельств, не предусмотренных нормами права, может породить трудовой спор.

К причинам организационно-хозяйственного характера относятся:

имеющиеся на отдельных предприятиях недостатки в организационно-хозяйственной деятельности – в организации труда, учете и контроле за мерой труда, использовании материальных ресурсов, в снабжении, финансировании промышленного производства и т.д. Эти причины вызывают простои на производстве, невыполнение норм выработки, выпуск продукции низкого качества и т.п. Например, несвоевременная поставка сырья, неправильное оформление нарядов и т.д. могут явиться причиной возникновения трудовых споров,

наличие на некоторых предприятиях, в учреждениях, организациях недостатков в культурно-бытовом обслуживании трудящихся, условиях труда, воспитательной работе. Так, недооценка требований научной организации труда приводит к потерям рабочего времени, нарушению нормального хода производственного процесса, возникновению разногласий между участниками социалистического производства.

В СССР между сторонами трудовых отношений нет антагонистических противоречий, поэтому возникающие между ними разногласия всегда могут быть разрешены на основе правильного сочетания личных интересов отдельных работников, интересов предприятия (учреждения, организации) и интересов социалистического общества в целом.

Что означает понятие "подведомственность" трудовых споров?

Отнесение различных видов трудовых споров к рассмотрению государственными и общественными органами принято выражать через понятие "подведомственность".

Трудовые споры рассматриваются различными органами, каждый из которых ведает определенным кругом вопросов. Поэтому, прежде чем обратиться за разрешением трудового спора в тот или иной орган, необходимо знать, вправе ли он разрешить возникший спор.

Комиссия по трудовым спорам, профсоюзный комитет предприятия (учреждения, организации), народный суд или иной орган вправе рассматривать только те споры, которые законом или нормами профсоюзных органов отнесены к их ведению, т.е. подведомственны им.

Подведомственность трудовых споров – это правомочие соответствующего органа рассматривать и наиболее эффективно разрешать определенный круг трудовых споров.

Может ли комиссия по трудовым спорам рассматривать споры по вопросам применения установленных норм выработки?

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры по вопросам применения установленных норм выработки и сдельных расценок, а также условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки (подп. "а" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Нормы выработки (времени), нормы обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих вводятся и пересматриваются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации (ст. 103 КЗоТ РСФСР).

Вопросы установления норм выработки (времени), норм обслуживания и нормативов численности комиссии по трудовым спорам рассматривать не могут.

Разногласия между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия (организации) при установлении или пересмотре норм выработки (времени), норм обслуживания и нормативов численности разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами совместно (ст. 109 КЗоТ РСФСР).

Вправе ли КТС рассматривать споры по вопросам перевода на другую работу?

КТС вправе рассматривать трудовые споры по вопросам перевода на другую работу и оплаты труда при переводе (подп. "б" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Цеховые комиссии рассматривают споры, связанные с переводом на другую работу внутри данного цеха, споры же по поводу перевода на другую работу вне цеха разрешаются КТС предприятия.

Подведомственны ли КТС споры по вопросам прекращения трудового договора не по инициативе администрации?

Согласно подп. "в" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров комиссиям по трудовым спорам подведомственны споры по вопросам прекращения трудового договора не по инициативе администрации (за исключением случаев, для которых законодательством СССР установлен иной порядок рассмотрения трудовых споров).

КТС – первичный орган по рассмотрению споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок (ст. 31 КЗоТ РСФСР). Споры о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по собственному желанию (ст. 31 КЗоТ РСФСР), возникают чаще всего в результате несоблюдения администрацией порядка расторжения трудового договора.

Комиссия по трудовым спорам не вправе рассматривать жалобы рабочих и служащих на отказ администрации расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (ст. 31 КЗоТ РСФСР), поскольку такой отказ юридического значения не имеет. Если администрация задерживает оформление увольнения и это препятствует устройству на новое место работы, работник вправе обратиться с заявлением в КТС о взыскании заработной платы за весь период вынужденного прогула.

В компетенцию КТС входит также рассмотрение споров, возникающих между работником и администрацией в связи с ее отказом расторгнуть срочный трудовой договор. Комиссия по трудовым спорам при обоснованности требований работника обязывает администрацию расторгнуть с ним срочный трудовой договор, выдать трудовую книжку и произвести расчет. В трудовой книжке работника указывается основание увольнения, предусмотренное ст. 32 КЗоТ РСФСР (соответствующей статьей КЗоТ другой союзной республики).

Может ли КТС рассматривать споры по вопросам оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое, браке, сверхурочных работах?

КТС рассматривает споры по вопросам оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке; по вопросам оплаты сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни; по вопросам оплаты труда при выполнении работ разной квалификации, многостаночном обслуживании, совмещении профессий (специальностей), заместительстве; по вопросам выплаты компенсаций при командировках, переводе, приеме или направлении на работу в другую местность; по вопросам выплаты заработной платы за время вынужденного прогула (за исключением случаев, когда этот вопрос подлежит решению при рассмотрении спора о восстановлении на работе); по вопросам возврата денежных сумм, удержанных из заработной платы с целью возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации (п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, производится по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания необходимой суммы из заработной платы работника. Распоряжение администрации должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по заявлению работника рассматривается в комиссии по трудовым спорам (ст. 49 Основ, ст. 122 КЗоТ РСФСР).

В соответствии со ст. 124 КЗоТ РСФСР удержания из заработной платы рабочих и служащих для погашения их задолженности предприятию (учреждению, организации), где они работают, также могут производиться по распоряжению администрации.

В этих случаях администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты.

Удержания из заработной платы по распоряжению администрации производятся и при увольнении рабочего или служащего до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание (например, из премий единовременного характера, на которые не начисляются страховые взносы). Если в указанных случаях администрация произведет удержание задолженности вопреки возражениям работника, он вправе обжаловать незаконные действия администрации в КТС.

Вправе ли КТС рассматривать споры о выплате премии?

КТС вправе рассматривать споры по вопросам о праве на получение и о размере причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда (подп. "л" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

При определении подведомственности конкретного спора важное значение имеют вид премии, являющейся предметом спора, и лицо, оспаривающее отказ в ее выплате или снижение размера.

При решении вопроса о подведомственности споров о премиях существенным является порядок их выплаты, а не источник финансирования. В КТС могут рассматриваться, как правило, споры о всех премиях, выдаваемых в заранее установленных размерах за достижение конкретных показателей и условий премирования. Комиссиям по трудовым спорам подведомственны споры о выплате премий как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения.

КТС не вправе рассматривать споры о выплате поощрительных единовременных премий. Не подлежат рассмотрению в КТС и заявления работников, лишенных премии в связи с привлечением их к административной ответственности.

Не рассматриваются в КТС споры, связанные с повышением или понижением размера премии, так как эти вопросы решаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия (организации) с учетом качества работы и личного вклада работника в общие результаты труда.

В комиссиях по трудовым спорам рассматриваются споры о неправильном применении действующего на предприятии Положения о премировании (например, работник лишен премии за упущение в работе, не предусмотренное Положением о премировании), а также споры работников, отрицающих нарушение трудовой дисциплины и наличие производственных упущений.

Подведомственны ли КТС споры о предоставлении ежегодных отпусков?

КТС рассматривает споры по вопросам предоставления ежегодных отпусков установленной продолжительности, их оплаты и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Это означает, что КТС является, как правило, первичным органом в рассмотрении споров о праве на основной и дополнительный отпуска, их продолжительности и очередности предоставления, о праве на оплату отпуска и выплату денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (подп. "м" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Все перечисленные вопросы подведомственны КТС. Однако при определении подведомственности конкретных споров об отпусках из данного правила бывают исключения. Так, споры о времени предоставления отпуска могут быть различной подведомственности. Согласно п. 20 Типовых правил внутреннего трудового распорядка (ст. 73 КЗоТ РСФСР) очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией

по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия (учреждения, организации), и поэтому заявление работника, не согласного с временем предоставления отпуска, предусмотренного графиком, не может рассматриваться в комиссии по трудовым спорам. Данный спор должен решаться по соглашению между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия (учреждения, организации).

Если право работников на отпуск в определенное время прямо предусмотрено в законе (например, ст. 178 КЗоТ РСФСР) или в коллективном договоре, то споры о времени предоставления отпуска рассматриваются в КТС.

Споры о включении должности в перечень должностей с ненормированным рабочим днем и об установлении продолжительности дополнительного отпуска КТС не подведомственны, так как перечни должностей с ненормированным рабочим днем утверждаются в централизованном порядке, а продолжительность дополнительных отпусков по должностям — администрацией предприятия (организации) по согласованию с профсоюзным комитетом. Работник вправе обратиться в КТС с жалобой, если должность включена в перечень и продолжительность дополнительного отпуска установлена, но по какой-то причине он не предоставляется работнику.

Споры о предоставлении дополнительных отпусков за выполнение государственных или общественных обязанностей КТС не подведомственны, так как предоставление таких отпусков — право администрации, а не ее обязанность (ст. 69 КЗоТ РСФСР).

Споры о предоставлении отпусков без сохранения заработной платы рассматриваются в КТС лишь в тех случаях, когда обязанность администрации предоставить такой отпуск прямо предусмотрена в законе (например, женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет — ст. 167 КЗоТ РСФСР и т.д.).

При рассмотрении споров о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении комиссия по трудовым спорам должна руководствоваться правилом, предусмотренным в п. 49 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров.

Может ли КТС рассматривать споры о выплате вознаграждения за выслугу лет и вознаграждения по итогам годовой работы?

Комиссии по трудовым спорам рассматривают споры по вопросам выплаты вознаграждения за выслугу лет (подп. "н" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

КТС подведомственны споры о выплате вознаграждения за выслугу лет, не связанные с исчислением стажа, а касающиеся размера выплаты. Не подведомственны КТС споры о специальном трудовом стаже, дающем право на вознаграждение за выслугу лет, так как законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

На практике нередко возникают споры о выплате вознаграждения по итогам годовой работы. Конкретный размер вознаграждения, а также причины, в связи с которыми оно может быть уменьшено или не вы-

плачено полностью, определяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия (организации). Поэтому споры о выплате такого вознаграждения КТС не подведомственны, а рассматриваются непосредственно в народном суде.

Однако КТС (профком и народный суд) могут разрешать споры, возникающие между работниками и администрацией по поводу правильности исчисления среднего заработка, на который начисляется вознаграждение по итогам годовой работы, а также споры о наличии фактов производственных упущений и нарушений трудовой дисциплины, послуживших основанием для частичного или полного лишения работника вознаграждения.

Споры о невыплате вознаграждения рабочему или служащему, успешно проработавшему полный календарный год и уволившемуся до выплаты вознаграждения, подведомственны КТС. Работник, проработавший календарный год и имеющий право на получение вознаграждения по итогам годовой работы, не может быть лишен этого вознаграждения по мотивам прекращения трудовых отношений в следующем календарном году (Бюллетень Верховного Суда СССР. 1978. № 1. С. 9, 10).

Вправе ли КТС рассматривать споры о наложении дисциплинарных взысканий?

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры по вопросам наложения дисциплинарных взысканий (подп. "о" п. 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Споры по данным вопросам работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Рассматривая споры о применении дисциплинарных взысканий, КТС должна выяснить, было ли допущено работником нарушение трудовой дисциплины и соответствует ли мера взыскания, примененная к работнику, действующему законодательству.

Если установлено, что дисциплинарное взыскание наложено неправильно, комиссия по трудовым спорам выносит решение о его снятии. КТС не вправе заменять взыскание.

При рассмотрении таких споров КТС должна проверить, соблюден ли законный порядок наложения взыскания: выдержаны ли сроки, в течение которых можно применить дисциплинарное взыскание, истребованы ли от нарушителя дисциплины объяснения в письменной форме, объявлен ли ему приказ (распоряжение) под расписку в 3-дневный срок и т.д.

На практике довольно часто возникает вопрос о том, могут ли комиссии по трудовым спорам рассматривать споры по поводу приказов, изданных руководителем предприятия (учреждения, организации) о применении дисциплинарного взыскания к работнику на основании решений товарищеского суда или собрания трудового коллектива. Если руководитель на основании решения товарищеского суда (собрания трудового коллектива) издал приказ о переводе рабочего или слу-

жащего за нарушение трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую работу (должность) сроком до трех месяцев, КТС вправе рассмотреть подобный спор, так как обжалуется не решение товарищеского суда (собрания трудового коллектива), поставившего перед руководителем предприятия (учреждения, организации) вопрос о наказании нарушителя, а приказ руководителя, применившего к работнику дисциплинарное взыскание.

Решения комиссии по трудовым спорам об отмене дисциплинарных взысканий имеют обязательную силу для администрации и в каком-либо утверждении не нуждаются (п. 19 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Какие споры не вправе рассматривать КТС?

Согласно п. 11 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров КТС не может рассматривать споры по вопросам:

установления норм выработки (времени), норм обслуживания, нормативов численности, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;

исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчисления трудового стажа для назначения пособий и пенсий;

исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров (исчисления стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет, определения размеров ставок заработной платы, должностных окладов и др.);

восстановления рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия (учреждения, организации);

предоставления и распределения жилой площади, а также удовлетворения бытовых нужд работников.

КТС не могут рассматривать и другие трудовые споры, когда в соответствии с законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

В каких случаях трудовые споры рассматриваются профсоюзным комитетом?

Профсоюзным комитетам предприятий (цехов), учреждений, организаций предоставлено право самостоятельно решать трудовые споры, которые не были разрешены в КТС, осуществлять надзор за законностью принимаемых комиссиями по трудовым спорам решений, выдавать удостоверения для принудительного исполнения решений КТС и своих постановлений по трудовым спорам в случае отказа администрации выполнить их добровольно.

Профсоюзные комитеты предприятий (цехов), учреждений, организаций рассматривают трудовые споры

по заявлению рабочих и служащих, когда в КТС не было достигнуто соглашения;

по жалобам рабочих и служащих на решения КТС (п. 23 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

На предприятиях, где профсоюзным комитетам предоставлены права районного комитета профсоюза, рассмотрение споров, по которым в КТС не было достигнуто соглашение, или споров по жалобам рабочих и служащих на решения КТС производится в следующем порядке:

споры, рассмотренные в цеховой комиссии (КТС), разрешаются цеховым комитетом профсоюза;

споры, рассмотренные в комиссии по трудовым спорам предприятия, разрешаются президиумом профсоюзного комитета предприятия (п. 24 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

При рассмотрении трудового спора, по которому в КТС не было достигнуто соглашение, профсоюзный комитет предприятия (цеха) выносит постановление по существу спора (п. 25 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

При рассмотрении жалобы на решение комиссии по трудовым спорам профсоюзный комитет может оставить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу трудового спора.

Профсоюзный комитет предприятия (цеха) по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение КТС, если оно противоречит действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

Постановления профсоюзных комитетов в каком-либо утверждении не нуждаются и пересмотру не подлежат.

Если работник не согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным профсоюзным комитетом предприятия (цеха), учреждения, организации, он может в 10-дневный срок со дня получения постановления профсоюзного комитета обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в народный суд (п. 30 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Профсоюзные комитеты должны систематически проводить анализ причин возникновения трудовых споров и принимать необходимые меры к их устранению.

Каков порядок исполнения решений комиссий по трудовым спорам и постановлений профсоюзных комитетов?

Разрешение трудового спора заканчивается исполнением решения (постановления) органа, которому подведомствен данный спор.

Решения комиссии по трудовым спорам и постановления профсоюзных комитетов предприятий (цехов), учреждений, организаций по трудовым спорам подлежат исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в 10-дневный срок со дня принятия решения (постановления), если в решении (постановлении) не указан иной срок исполнения (п. 32 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). За комиссиями и профкомами признается право самим устанавливать срок исполнения своих решений и постановлений с учетом конкретных обстоятельств.

Администрация не вправе задерживать исполнение решения комиссии по трудовым спорам, поскольку ей не предоставлено право обжаловать это решение. Решение подлежит исполнению в установленный КТС срок. Также своевременно должны исполняться администрацией и постановления по трудовым спорам профсоюзного комитета.

В случае неисполнения в установленный срок администрацией предприятия, учреждения, организации решения комиссии по трудовым спорам профсоюзный комитет на своем заседании рассматривает заявление работника о выдаче ему удостоверения, имеющего силу исполнительного листа (ч. 1 ст. 218 КЗоТ РСФСР).

Удостоверение выдается работнику также в том случае, если администрация предприятия, учреждения, организации в установленный срок не исполнила постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом (п. 33 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Удостоверение для исполнения решения комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия (учреждения, организации) выдается вышестоящим профсоюзным органом (ч. 2 ст. 218 КЗоТ РСФСР, п. 34 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

За получением удостоверения рабочий или служащий может обратиться в течение месячного срока со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (ч. 3 ст. 218 КЗоТ РСФСР, п. 35 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Удостоверение может быть выдано и по истечении месячного срока, если работник пропустил срок по уважительным причинам (болезнь, отпуск, командировка и др.).

Удостоверение для исполнения постановления профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации не выдается, если администрация или работник в установленный срок обратились в народный суд за разрешением трудового спора (ч. 4 ст. 218 КЗоТ РСФСР). Положение о порядке рассмотрения трудовых споров не предусматривает выдачу дубликата удостоверения на принудительное исполнение решения КТС или постановления профкома в случае утраты этого удостоверения. Однако выдаваемые профкомами удостоверения приравниваются по своему значению к исполнительным листам судебных органов. А возможность выдачи дубликата исполнительного листа предусмотрена гражданскими процессуальными кодексами союзных республик (ст. 343 ГПК РСФСР). Следовательно, профком также вправе выдавать дубликат удостоверения.

Принудительное исполнение решений КТС и постановлений профсоюзного комитета производится судебным исполнителем.

Как рассматриваются споры между работником и администрацией по поводу установления (изменения) условий труда?

В настоящее время существенно возросла роль нормативных актов, принимаемых администрацией совместно или по согласованию с проф-

союзным комитетом предприятия. Эти местные акты называются локальными. Если локальный нормативный акт не закрепил субъективного права рабочего, служащего или группы работников на получение каких-либо льгот или преимуществ, то они могут обратиться в профком предприятия с жалобой. Жалоба рассматривается администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия.

Чаще всего возникают споры о законности установления (изменения) условий труда, вводимых администрацией на основе решений, согласуемых ею с профсоюзным комитетом предприятия. Рабочие и служащие обжалуют законность изменения норм выработки, правильность продолжительности дополнительного отпуска, порядок предоставления ежегодных отпусков и т. п. Практически рабочие и служащие могут оспаривать любые изменения условий труда на предприятии, установленные администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Работник оспаривает законность действий не только администрации, но и профсоюзного комитета предприятия, так как локальная (местная) норма предварительно согласуется с профсоюзным комитетом. Однако на первый взгляд эти разногласия выглядят как споры между работником и администрацией, поскольку новые или измененные условия труда всегда вводятся администрацией.

Споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия по поводу установления или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзным и хозяйственным органами (ст. 223 КЗоТ РСФСР).

Как рассматриваются споры между профсоюзным комитетом и администрацией по поводу установления (изменения) условий труда?

Иногда имеют место споры в связи с разработкой локальных нормативных актов (например, коллективных договоров, соглашений по охране труда и др.). Круг прав и обязанностей администрации и профсоюзного комитета по вопросам установления или изменения существующих условий труда определен в законодательстве.

Статья 5 Основ (ст. 5 КЗоТ РСФСР) предусматривает, что условия договоров о труде, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством СССР и союзной республики о труде или иным образом противоречащие этому законодательству, являются недействительными. Администрация и профсоюзный комитет при разработке нормативных актов по вопросам установления или изменения условий труда должны строго соблюдать это требование закона.

Заключению коллективного договора должно предшествовать обсуждение и одобрение его проекта на собраниях (конференциях) трудовых коллективов. Разногласия между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия (организации), возникающие при заключении

коллективного договора, разрешаются вышестоящими хозяйственным и профсоюзным органами с участием сторон (ст. 10 КЗоТ РСФСР).

Согласно ст. 96 Основ (ст. 226 КЗоТ РСФСР) установление условий труда и заработной платы осуществляется предприятиями и их вышестоящими органами совместно или по согласованию с профсоюзными комитетами в случаях, предусмотренных законами СССР и союзных республик, постановлениями Совета Министров СССР и Советов Министров союзных республик. Пределы локального (местного) регулирования, кроме этих общих указаний, определяются также тем, что вопросы, по которым администрация и профсоюзный комитет могут устанавливать новые или изменять существующие условия труда, прямо указаны в законодательстве о труде. Во многих случаях в нормативных актах, допускающих локальное регулирование конкретных условий труда, пределы полномочий администрации и профсоюзного комитета оговорены.

Например, правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются администрацией совместно с профсоюзным комитетом на основе типовых и отраслевых правил, а трудовые коллективы предприятий (учреждений, организаций) по представлению администрации и профсоюзного комитета утверждают правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы данного предприятия, учреждения, организации (ст. 9 Закона о трудовых коллективах, п. 3 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Полномочия администрации и профкома по вопросам установления или изменения существующих условий труда определены нормами Основ законодательства о труде, КЗоТ, Положением о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, Законом о государственном предприятии (объединении).

Разногласия, возникающие между администрацией и профсоюзным комитетом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, сводятся в основном к утверждению одной стороной незаконности действий другой. Следовательно, в спорах по поводу установления (изменения) условий труда предметом спора является требование одной стороны к другой об устранении мнимого или действительного нарушения ее субъективного права, возникающего из правоотношения по локальному (местному) регулированию трудовых отношений.

Разногласия, возникающие между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления (изменения) условий труда на предприятии (в учреждении, организации), разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами (ст. 224 КЗоТ РСФСР).

Разногласия, возникающие между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия при установлении или пересмотре норм выработки (времени), норм обслуживания, разрешаются также вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами (ст. 109 КЗоТ РСФСР).

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРИЕМ НА РАБОТУ 5
ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ 21
ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 28
ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА 48
ВРЕМЯ ОТДЫХА 59
ТРУД ЖЕНЩИН 66
ТРУД МОЛОДЕЖИ 79
РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ 83

Справочное издание

Колосов Владимир Константинович
ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

Зав. редакцией О.Н.Толыпина
Редактор Т.Д.Щербакова
Мл. редактор Т.Е.Чижова
Худож. редактор А.М.Павлов
Техн. редактор О.К.Ли
Корректор Г.М.Гапенкова
Оформление художника В.В.Сурикова

ИБ № 3214

Сдано в набор 29.10.87. Подп. в печать 04.11.87. А06384. Формат 60Х90 $^{1}/_{16}$. Бумага для множ. аппар. Гарнитура пресс-роман. Высокая печать. Усл. печ. л. 6,0/6,25 усл. кр.отт. Уч.-изд. л. 6,83. Тираж 500000 экз. Заказ № 1521. Цена 35 к.
Изд. № 6417.

Издательство "Экономика"
121864, Москва, Г-59, Бережковская наб., 6.

Типография Прейскурантиздата.
125438, Москва, Пакгаузное шоссе, 1.

35к.





PHOTOS BY ANDREY G AKA DONUT190